



KWALITEITSVERSLAG 2014

VZW STEEVLIET

Steevliet VZW Heusdenbaan 67, 9090 Melle

Tel.: 09/210.50.60 - Fax: 09/230.77.23 - mail: directie@steevliet.be

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Steevliet in cijfers	4
2.1.	Bezetting en benutting	4
2.2.	Interne schakelingen in de loop van 2014.....	4
2.3.	Verwijzers	5
2.4.	Gestarte begeleidingstrajecten in 2014	6
2.5.	Afgesloten begeleidingstrajecten in 2014.....	6
3.	Missie, visie en organisatie van de hulpverlening.....	8
3.1.	Missie.....	8
3.2.	Visie op de hulpverlening	8
3.3.	Organisatie van de hulpverlening.....	9
4.	werking 2014.....	12
4.1.	Inleiding	12
4.2.	mobiele contextbegeleiding INSTROOM.....	12
4.3.	aanzet tot fusie met Rozengaard VZW	14
4.4.	Realisatie verbeterprojecten.....	16
4.4.1	Implementeren van het pedagogisch profiel	16
4.4.2	Opmaken, evalueren en bijsturen handelingsplan	16
4.4.3	Onthalen van gebruikers	16
4.4.4	Opmaken strategisch beleidsplan 2015-2017	16
4.4.5	Personeelsbeleid	17
4.4.6	Onderhouden van het kwaliteitsmanagementsysteem (zie ook verder hoofdstuk 5 kwaliteitsmanagementsysteem)	19
4.4.7	Voortgang vervangingsnieuwbouw.....	19
4.4.8	Grensoverschrijdend gedrag	21
4.5.	Overige acties	23
4.5.1.	Psychotherapie	23
4.5.2.	Project D'HOEVE: Begeleiden met assistentie van dieren (BLAD).....	23
4.5.3.	Speelzaal en VIP activiteiten.....	24
4.5.4.	Werkzaamheden werkgroep sociale media	24
5.	Kwaliteitsmanagementsysteem	25
6.	Resultaten zelfevaluatie inzake de groeiniveaus	26
6.2.	Resultaten zelfevaluatie inzake de bepaling van het groeiniveau	27
6.2.	Resultaat van de interne beoordeling m.b.t. de 'procedure' seksueel grensoverschrijdend gedrag.....	28

7.	Planning.....	30
7.1	Strategisch beleidsplan 2015-2017	30
7.2	Beleidsplan 2015	30
8.	Personeel.....	31
8.1	CPBW	31
8.2	VTO-beleid (vorming - training – opleiding).....	33
8.2.1.	Gerealiseerde vormingen 2014	33
8.2.2.	Studiedagen 2014.....	35
8.2.3.	Supervisie	35
8.2.4.	Planning 2015	35
8.3	Personeelsomkadering.....	38
9.	Bijlagen	39
	Bijlage 1 : Strategisch beleidsplan 2015- 2017	39
	Bijlage 2 : Beleidsplan 2015.....	39
	Bijlage 3 : Procedure voor het onderhouden van het kwaliteitssysteem	39
	Bijlage 4 : Procedure ‘evalueren en bijsturen van de doeltreffendheid en doelmatigheid van ... de hulpverlening’.....	39
	Bijlage 5 : Handelen bij seksueel grensoverschrijdend gedrag	39
	Bijlage 6: Hoe praten met jongeren betreffende een vermoeden en/of melding van	39
	seksueel grensoverschrijdend gedrag	39

1. Inleiding

Op 1 januari 2014 is VZW Steevliet ingestapt in het experimenteel modulair kader. Op basis van de nodige voorbereidingen werd er per 1 februari een behoorlijke interne reorganisatie opgezet. Naast de opstart van een nieuw samengestelde verticale leefgroep De Stroom met de uitbouw van een mobiele instroommogelijkheid (zie 2.1) werd eveneens een vernieuwd basisuurrooster voor de leefgroepsbegeleiders ingevoerd. De leefgroepsdiensten werden dermate herschikt naar inzetbaarheid op momenten dat de kinderen en jongeren effectief aanwezig zijn in de leefgroep. Daarenboven beschikt elke begeleider per week over een aantal zwevende uren die naar gelang de noodzaak en/of in functie van hun individuele begeleidingen kunnen ingezet worden. Deze vorm van responsabilisering moet ruimte bieden om actiever en flexibeler te kunnen inspelen op de hulpverleningsnoden van onze cliënten.

Tevens werd in samenwerking met de vormingsdienst Rapunzel een op maat gemaakt vormingspakket (4 vormingsdagen per medewerker) uitgewerkt inzake contextbegeleiding voor het voltallig hulpverlenend personeel. Deze vorming samen met een aantal specifieke interne vormingsmomenten (bepaalde methodieken en invalshoeken omschreven in het pedagogisch profiel) maken voortaan deel uit van het basispakket inzake vorming voor al het hulpverlenend personeel.

In het voorjaar werd het zorgstrategisch plan ingediend in het kader van een nieuwbouwproject voor 4 leefgroepen en uitbreiding van infrastructuur voor één horizontale groep. In de aanloop van een aanvraag tot investeringssubsidie kregen we in het najaar voor dit bouwproject van Minister Vandeurzen een positief advies.

In februari werd een vernieuwde adviesgroep kwaliteit opgericht. Deze groep reguleert en bewaakt de processen betreffende de zorg voor kwaliteit in zijn uitvoering en beheersbaarheid. De sturing en/of uitvoering van de zelfevaluatie op organisatieniveau wordt eveneens door hen ter harte genomen.

In de maand mei werden we benaderd door VZW Rozengaard met een vraag tot een nauwere samenwerking in het kader van een fusie.

Naast een toelichting aangaande bovenvermelde items kan je in dit kwaliteitsverslag een weergave vinden van de voortgang van het beleidsplan 2014 en de daaraan verbonden verbeterprojecten en acties. In het daaropvolgend hoofdstuk lichten we ons kwaliteitsmanagementsysteem toe.

Hoofdstuk 6 geeft de resultaten van de zelfevaluaties betreffende de 3 luiken. kwaliteitszorg, kernprocessen en resultaatsgebieden. Tevens werd op basis van een zelfontwikkelde matrix een stand van zaken opgemaakt inzake de procedure grensoverschrijdend gedrag.

In het hoofdstuk 'planning' geven we summier het strategisch beleidsplan 2015 – 2017 alsook het operationeel beleidsplan 2015 weer. In bijlage kan je de volledige versie vinden van deze plannen.

Tenslotte kan je in het laatste hoofdstuk de personeelsomkadering, het VTO beleid als het globaal preventieplan 2014 – 2018 vanuit het comité voor veiligheid en preventie vinden.

Indien er nog vragen en/ of bedenkingen zijn omtrent dit kwaliteitsverslag willen wij U graag de nodige toelichtingen verschaffen.

Jan Artois,
algemeen directeur

2. Steevliet in cijfers

2.1. Bezetting en benutting

	2014	2013	2012	2011	2010
Bezettingspercentage modules	101,50 %	98,5 %	102 %	102,6 %	99,5 %
Contextbegeleiding	92,37 %				
Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen	94,69 %				
Totale bezetting modules	96,53 %				

In 2014 hadden we een totaal bezettingspercentage voor al onze modules van 96.53%. Voor de module verblijf was dat 101.50%. Dit ligt in de lijn van het gemiddeld bezettingscijfer van de voorbije jaren.

De bezetting van de module contextbegeleiding was 92.37%. Dit heeft vooral te maken met het feit dat de uitstroom via mobiele contextbegeleiding dit jaar eerder beperkt was en de instroom via mobiele contextbegeleiding in een opstartfase zat. Geleidelijk aan werd deze instroommogelijkheid ingevuld en momenteel draait deze op het vooropgestelde quotum van 4 hulpverleningstrajecten.

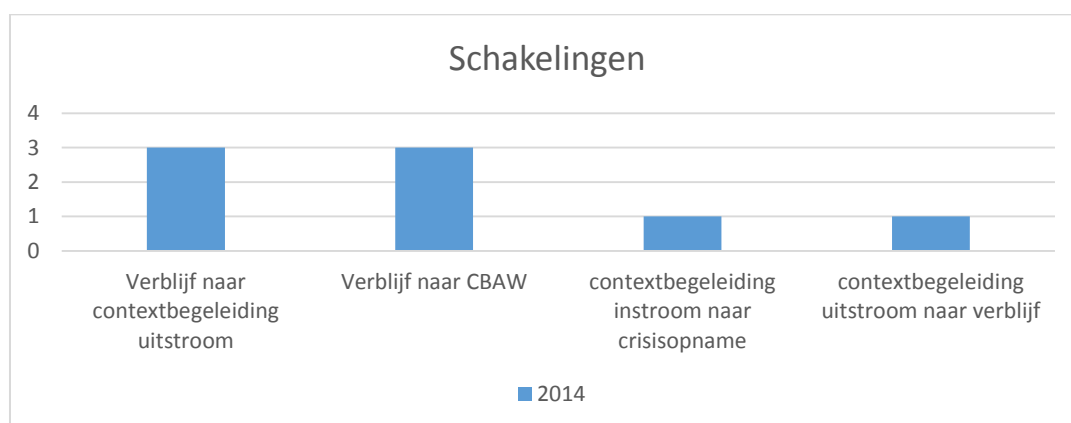
De contextbegeleiding in functie van autonoom wonen heeft een bezettingscijfer van 94.69%.

Het benuttingspercentage van de module verblijf tijdens het jaar 2014 bedraagt 73.91%.

Het benuttingspercentage van de modules contextbegeleiding op organisatieniveau bedroeg aldus de modulaire kwartaal aangifte 103,9 %.

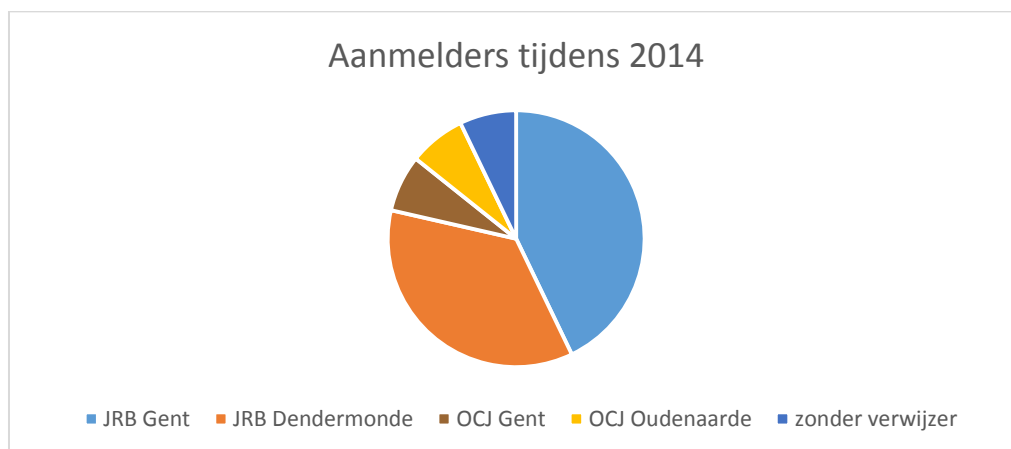
2.2. Interne schakelingen in de loop van 2014

Bij 8 jongeren werd er in de loop van 2014 geschakeld tussen de modules. 2 jongeren schakelden van de module verblijf naar module contextbegeleiding bij uitstroom. Eén van deze modules werd in werkelijkheid ingeschakeld voor de begeleiding van een gezin waarvan 5 jongeren in 2014 uit verblijf gingen. 1 jongere schakelde van verblijf naar contextbegeleiding uitstroomt om vervolgens opnieuw in verblijf te komen. 1 jongere schakelde van module contextbegeleiding instroom naar een crisisopname. Drie jongeren schakelden van de module verblijf naar de module CBAW.



2.3. Verwijzers

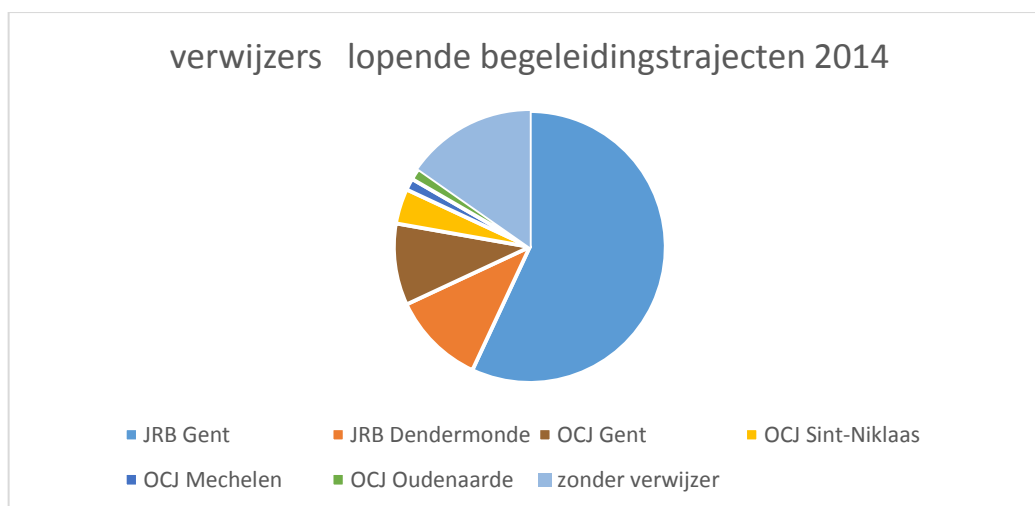
De jeugdrechtbank van Gent is nog steeds de grootste aanmelder, gevolgd door de jeugdrechtbank van Dendermonde



Ruim meer dan de helft (56 %) van de jongeren die momenteel door Steevliet worden begeleid, werden doorverwezen door de jeugdrechtbank van Gent. 10 % werden doorverwezen vanuit het OCJ Gent.

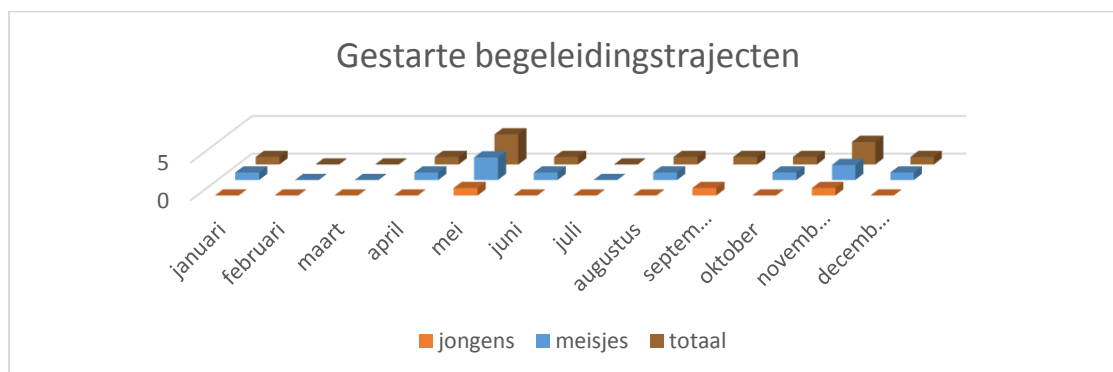
Ruim 11 % hebben een doorverwijzing vanuit de Jeugdrechtbank van Dendermonde. De overige verwijzingen zijn via het OCJ Sint-Niklaas, OCJ Mechelen en OCJ Oudenaarde.

12, 5 % van de hulpverleningstrajecten verlopen zonder verwijzende instantie.

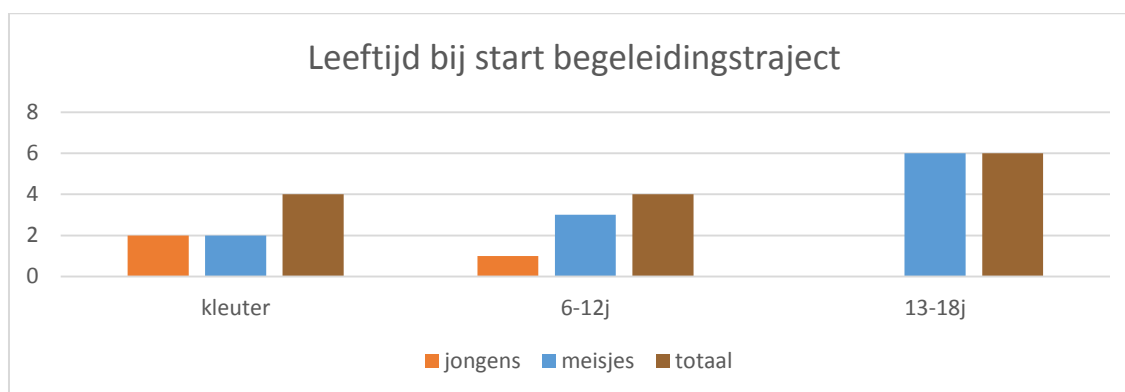


2.4. Gestarte begeleidingstrajecten in 2014

In 2014 startten er in totaal 14 jongeren een begeleidingstraject in Steevliet. Het betrof 11 meisjes en 3 jongens.

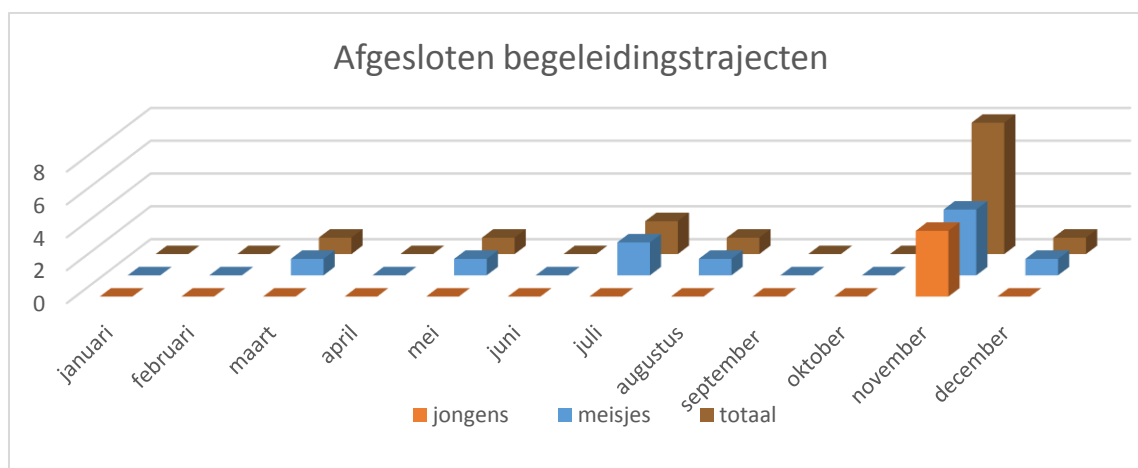


In 2014 startte er vanuit Steevliet een begeleidingstraject bij vier kleuters. Verder startten er 4 begeleidingen bij jongeren tussen 6-12 jaar en 6 begeleidingen bij meisjes tussen 13-18 jaar opgenomen.

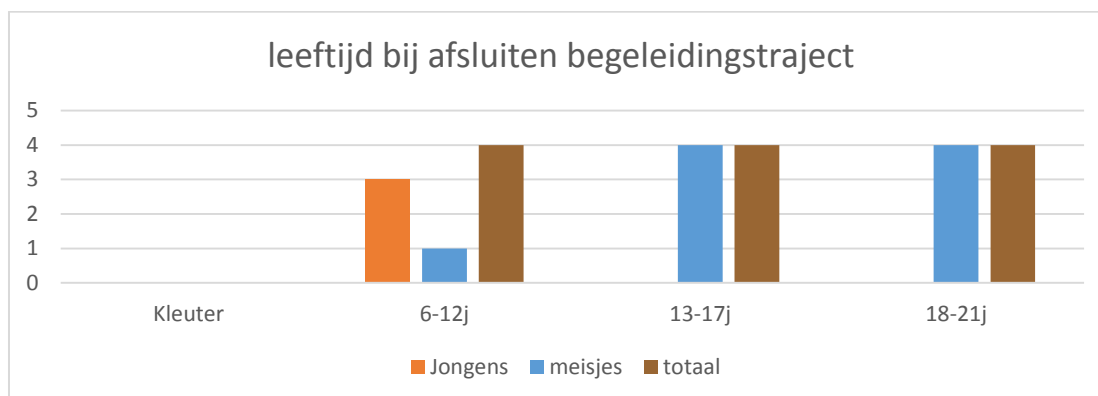


2.5 Afgesloten begeleidingstrajecten in 2014

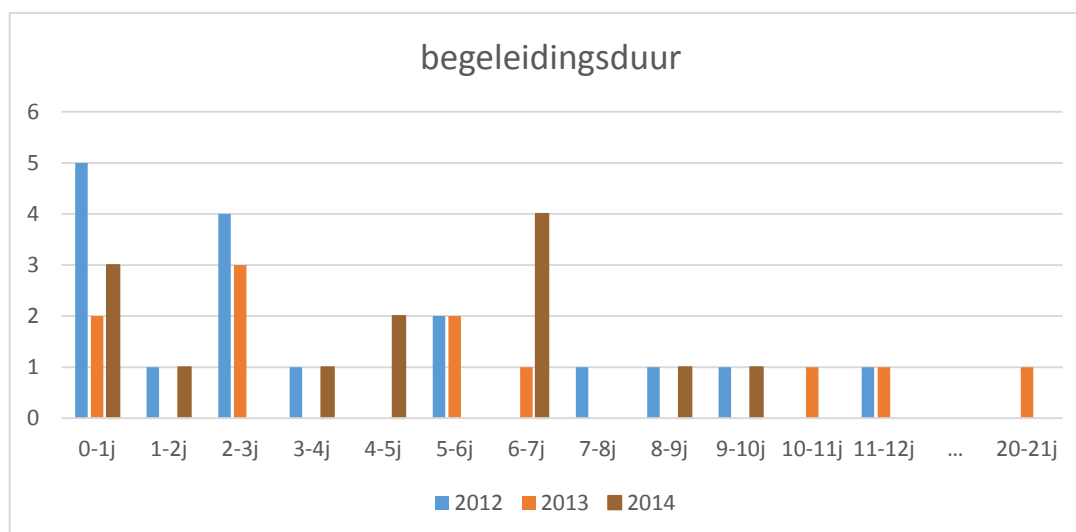
In 2014 werden er 12 begeleidingen afgesloten. Vanuit De Vliet gingen 4 jongeren zelfstandig wonen. In Morgenster 1 en 2 werd het begeleidingstraject van 4 broers en zussen afgerond. Vanuit het Hemelhuis werden 4 hulpverleningstrajecten afgerond.



Er werden geen begeleidingstrajecten afgerond bij kleuters. Zowel bij de groep 6-12jarigen, de groep 13-17jarigen als de groep 18-21jarigen werden telkens 4 begeleidingstrajecten afgerond.



Bij de meerderheid van de jongeren van wie de begeleiding in de loop van 2014 werd afgerond, bedroeg de begeleidingsduur minder dan zeven jaar.



3. Missie, visie en organisatie van de hulpverlening

3.1. Missie

Als organisatie in de jeugdhulp richten we ons tot jongeren en hun context die zich in een kwetsbare situatie bevinden.

De hulpverleningsrelatie is gebaseerd op een fundamenteel wederzijds respect voor ieders eigenheid en levensbeschouwelijke overtuiging.

Wij geloven in de krachten en de mogelijkheden van de jongere en zijn context.

We benaderen hen als volwaardige partners op een positieve en zorgzame wijze.

Uitgaande van de hulpvraag trachten we via dialoog te komen tot een verbindend en haalbaar hulpverleningstraject.

Wij geloven in de kracht en de competenties van alle medewerkers.

Als organisatie staan we garant voor een zorgzaam personeelsbeleid.

Medewerkers worden sterk gestimuleerd en coachend ondersteund in hun groei naar deskundigheid met aandacht voor hun vaardigheden en talenten.

Wij bieden permanente vorming en ruimte voor innovatie. Dit houdt ons als organisatie voortdurend in beweging om een blijvend antwoord te bieden op de steeds meer complexe hulpvragen.

Wij zijn overtuigd van de noodzaak om voortdurend te anticiperen op de tendensen en maatschappelijke evoluties.

Samen met de signaalfunctie als organisatie in de Jeugdhulp beschouwen wij dit als onze bijdrage tot een menswaardige maatschappij.

3.2. Visie op de hulpverlening

Onze visie op de hulpverlening met de jongeren en hun context staat voor ...

- de zorg voor continuïteit in het hulpverleningstraject.
- het belang en het perspectief van de jongere gebaseerd op een wederzijdse vertrouwen met respect voor het tempo van het hulpverleningsproces
- even-waardigheid in de hulpverleningsrelatie met aandacht voor inspraak en participatie
- verbindend werken vanuit het contextueel gedachtengoed uitgaande van hun krachten en mogelijkheden.
- permanente vraagverheldering via dialoog met alle actoren.
- dieptegerichte hulpverlening waarbij het ontwikkelen van gezonde hechtingspatronen bij de jongeren aan de basis ligt.
- bieden van een gestructureerd en transparant hulpverleningskader.

3.3. Organisatie van de hulpverlening

We engageren ons om de zorg voor continuïteit in het hulpverleningstraject van de cliënten steeds voorop te stellen. We willen de wijze van instroom in ons hulpverleningsaanbod zo breed mogelijk maken om meer gericht te kunnen anticiperen op de ruime diversiteit aan hulpvragen.

Het flexibel organiseren van de verschillende hulpverleningstrajecten biedt tal van mogelijkheden. Elke wending in het traject, als gevolg van het krachtgericht werken en /of vanuit een noodzaak aan een meer of mindere ondersteuning, kan opgevangen worden binnen de verscheidenheid aan modules. Een permanente vraagverheldering in dialoog met de cliënt is daarbij richtinggevend.

Inzetten op contextbegeleiding staat centraal. Bij een gebrek aan context blijft de inzet op een betekenisvolle context zowel binnen als buiten de jeugdzorg een fundamenteel aspect in het hulpverleningstraject. De module verblijf wordt ingezet afhankelijk van de ondersteuningsnood.

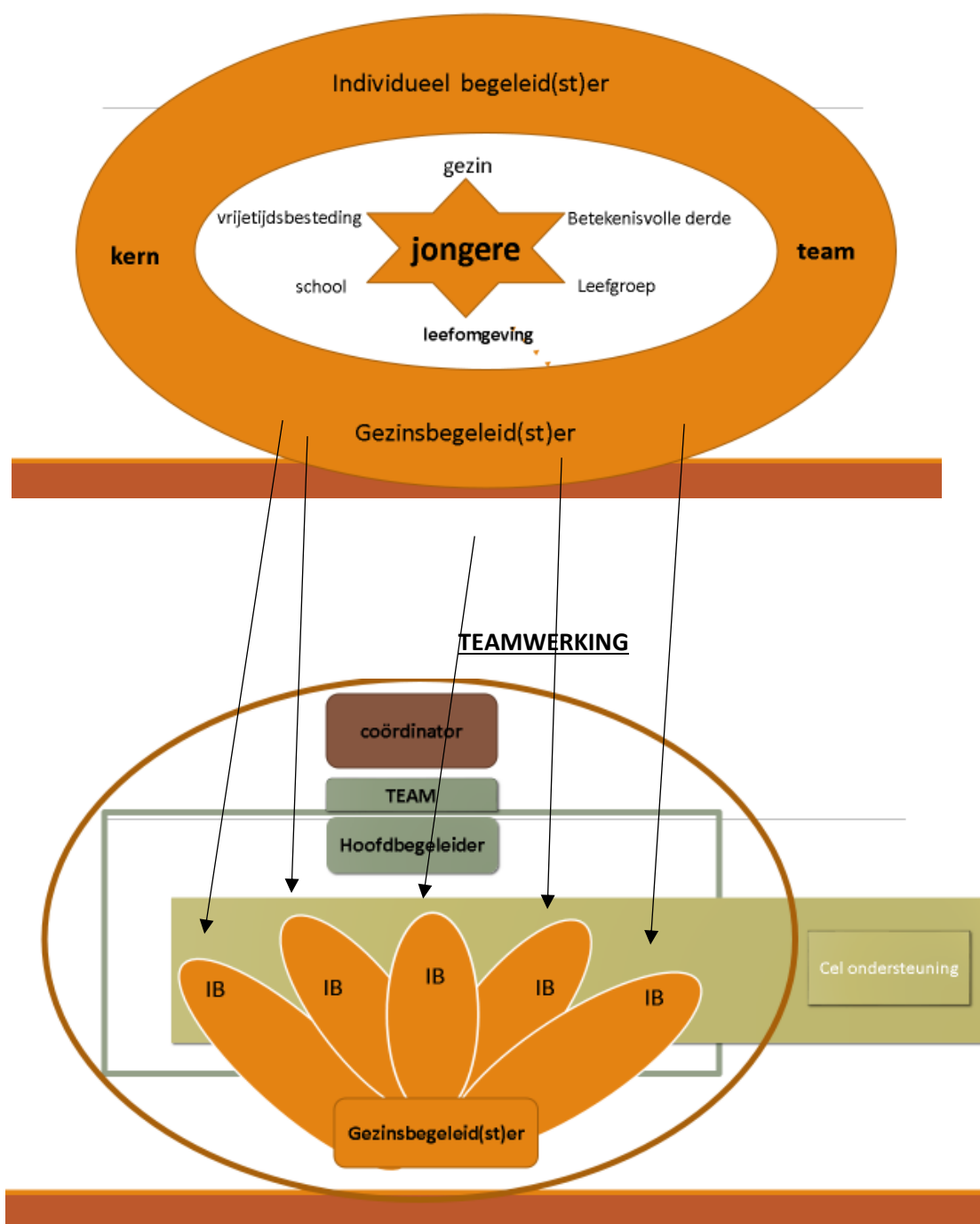
Inzetten op de cliënten met al of niet complexe en/of meervoudige problematieken vereist een stevig netwerk aan partners in de hulpverlening. Wij willen ons als voorziening eveneens sterker maken in "dieptegerichte" hulpverlening. Naast de noodzakelijke samenwerkingsverbanden met therapeuten - privé en/of vanuit de geestelijke gezondheidszorg - vinden we het belangrijk ook intern een psychotherapeut ter beschikking te hebben. Deze biedt in bepaalde casussen, vertrekkend vanuit het KIHARO gedachtengoed - kind in hechting en herstel van de **affectief-relacionele ontwikkeling** een meerwaarde in de begeleiding en verruimt aldus onze hulpverleningsmogelijkheden.

Onze nauwe samenwerkingsverbanden (al of niet gestructureerd) bieden ruimte en geven zuurstof tot een waaier aan interventiemogelijkheden. Dit kan gaan van het ontwikkelen van ruimere inzichten tot daadwerkelijke ondersteuning. Tal van outreach- en andere samenwerkingsvormen met partners uit de psychiatrie, geestelijke gezondheidszorg, onderwijs en time out projecten helpen ons de continuïteit in de verschillende zorgtrajecten te garanderen.

De pedagogisch coördinator vervult de regie op organisatievlak. Deze zorgt er voor dat de aan ons beschikbaar gestelde modules optimaal in de verschillende individuele trajecten kunnen worden ingezet.

De regie op cliëntniveau wordt opgenomen door de gezinsbegeleider die het verloop van het traject opvolgt in al zijn hoedanigheden (communicatie, eenduidigheid, ...) met de nadruk op continuïteit en naadloosheid. Het hulpverleningstraject zelf wordt opgenomen door een kernteam van een individueel begeleider en een gezinsbegeleider onder leiding van de coördinator van de desbetreffende afdeling.

KERNTEAM



De gezinsbegeleider staat eveneens in voor de ondersteuning van de begeleiders (in het kader van de individuele begeleidingen) inzake contextbegeleiding. Het team van (context) begeleiders wordt gecoacht door een hoofdbegeleider.

De ondersteunende cel onder leiding van de pedagogisch coördinator biedt de noodzakelijke assistentie bij het vervullen van al onze begeleidende opdrachten. Deze cel bestaat uit een psychotherapeut, een creatief agoog, een "dierenproject" medewerkster

De hulpverlening wordt vanuit de verschillende afdelingen gerealiseerd: 4 verticale leefgroepen waaronder één specifieke leefgroep de Stroom met de instroommogelijkheid mobiele contextbegeleiding, één horizontale meisjesgroep, een team (De Vliet) voor studioverblijf en contextbegeleiding autonoom wonen, het gezinstehuis Charels (Campus Destelbergen).

In die verschillende afdelingen wordt vanuit dezelfde referentiekaders gewerkt. (Zie invalshoeken van onze hulpverlening). De module verblijf wordt in alle leefgroepen ingezet. Vertrekkend vanuit het contextueel gedachtengoed wordt de dagelijkse zorg voor de jongeren in zijn totaliteit opgenomen. De leefgroep waar de cliënt in eerste instantie wordt opgenomen, zal de jongere in de voortgang blijven begeleiden (gezinsvervangend, gezinsondersteunend en/of uitstroom via mobiele contextbegeleiding). Indien om een bepaalde reden het wenselijk / noodzakelijk zou zijn een jongere toch van leefgroep te veranderen, zal de contextbegeleiding en de regie op cliënteniveau leefgroep overschrijdend door dezelfde gezinsbegeleider worden uitgevoerd. Enkel bij de overgang van een leefgroep naar studioverblijf en /of contextbegeleiding in functie van autonoom wonen, zal de regie en contextbegeleiding door een medewerker van het team De Vliet worden opgenomen. De jongeren zijn op dat moment 17 jaar en zetten een uiterst belangrijke stap in hun groei naar zelfstandigheid en volwassenheid. Deze overgang wordt met de nodige zorg en op maat van de cliënt gerealiseerd om de naadloosheid in het traject te kunnen garanderen. Die medewerker zal dan het hulpverleningstraject in al zijn facetten verder met de jongere doorlopen.

In principe kan elk hulpverleningstraject in zijn evolutie blijvend gerealiseerd worden. De “organische” overgang van gezinsvervangend naar meer gezinsondersteunend of omgekeerd en/of de uitstroom via de module mobiele contextbegeleiding kan in dezelfde leefgroep worden gerealiseerd. Dit is noodzakelijk in het kader van de zorg voor continuïteit in de verschillende hulpverleningstrajecten.

Voor de instroom van mobiele contextbegeleiding voorzien we een aparte specifieke verticale leefgroep De Stroom. In die groep kan er indien nodig snel geschakeld worden via de module kortdurend crisisverblijf. Voor deze leefgroep hebben we intern specifieke medewerkers geselecteerd. Zij gaan met de voor Steevliet eerder nieuwe werkvorm aan de slag.

De omschrijving en werkwijze van deze nieuwe werkvorm kan je vinden in 4.2 mobiele contextbegeleiding INSTROOM.

4. werking 2014

4.1. Inleiding

Naast de vooropgestelde 8 verbeterprojecten in het operationeel beleidsplan 2014 vereisten tijdens dit werkjaar 2 zaken onze bijzondere aandacht: namelijk de mobiele contextbegeleiding INSTROOM en de aanzet tot een fusie met Rozengaard VZW. Beide items werden aangepakt door een werk/stuurgroep. Verdere toelichting kan men vinden in 4.2 en 4.3.

Vooropgestelde verbeterprojecten 2014

1. Implementeren van het pedagogisch profiel
2. Opmaken, evalueren en bijsturen handelingsplan
3. Onthalen van gebruikers
4. Opmaken strategisch beleidsplan 2015-2017
5. Personeelsbeleid (visietekst, aanwerven personeel, evalueren personeel, inzet personele middelen waaronder de functiekaarten vallen, begeleiding van personeel)
6. Onderhouden van het kwaliteitsmanagementsysteem
7. Voortgang vervangingsnieuwbouwproject
8. Preventie van grensoverschrijdend gedrag

Om de verbeterprocessen aan te sturen zoals voorzien in het nieuwe decreet en dit te doen met een zo maximaal mogelijke betrokkenheid van het personeel werd de **adviesgroep 'kwaliteit'** opgericht. Dit overlegkanaal is heterogeen samengesteld naar functiegroep en entiteit. Er werd stilgestaan bij de functie en de rol van dit orgaan (zie verder in hoofdstuk 5).

De intervisiegroep van kwaliteitscoördinatoren in Schakel (samenwerkingsverband tussen 6 organisaties BJB Gent - Eeklo) blijft inspirerend op het vlak van het verder ontwikkelen en tonderhouden van een kwaliteitskader. Deze groep kreeg reeds tweemaal een vorm van consulting door Koen Joly.

Voor wat het borgen van aangepaste versies van materiaal in het kwaliteitshandboek betreft zijn we in een cruciale fase gekomen. Momenteel wordt nieuw materiaal nog ingepast via het bestaande systeem. Er zal worden gezocht naar een nieuwe structuur waarbij alle thema's op systematische wijze aan bod komen met een bijzondere aandacht voor de gebruiksvriendelijkheid.

Daarna volgt een beschrijving van de werkzaamheden en/of stand van zaken bij de geplande verbeterprojecten (PRIACS) enerzijds en de actiepunten anderzijds.

4.2. mobiele contextbegeleiding INSTROOM

Sinds 1 februari 2014 biedt Steevliet, naast de gekende werking, een nieuwe instroommogelijkheid **mobiele contextbegeleiding** aan. Sinds januari 2015 is deze werkvorm rechtstreeks toegankelijk. We willen hiermee inspelen op het veranderende jeugdhulplandschap en zo mee participeren aan de Integrale Jeugdhulp. Steevliet wil deze minder ingrijpende hulpverlenende werkvorm aanbieden om een plaatsing te vermijden. In geval van dringende noodzaak is er de mogelijkheid dat de cliënt voor maximum 14 opeenvolgende dagen, uiteraard in samenspraak met het gezin, in de voorziening wordt opgenomen. De aangeboden hulpverlening richt zich niet enkel op de cliënt, maar op het volledige gezinssysteem. We verwachten van iedereen binnen het gezin een minimale participatie.

We maken dit duidelijk aan de cliënten voor, bij aanvang en doorheen het traject van de hulpverlening.

Deze bijkomende instroommogelijkheid wordt gerealiseerd door de leefgroep 'De Stroom'. Deze leefgroep die momenteel nog een "reguliere" werking heeft betreffende residentieel leefgroepsverblijf voor 8 jongeren houdt daarnaast hiervoor steeds bedden (minimum 2) vrij om te voldoen aan een eventuele tijdelijk verblijfsnood en/of crisissituatie. Daarnaast is er enigszins een aangepaste infrastructuur om hen in de mogelijkheid te brengen meer intensief met ouders gezins - ondersteunend te kunnen werken. Bij de ontwikkeling van de nieuwbouw plannen zal daar uiteraard rekening mee gehouden worden.

We richten ons bij deze instroommogelijkheid tot cliëntsystemen waarbij de kinderen of jongeren zich in een kwetsbare situatie bevinden. Meer specifiek gaat het over situaties waarbij de nood aan residentiële opvang in overweging wordt genomen, maar waarbij een inschatting wordt gemaakt dat dit, mits specifieke ondersteuning, kan vermeden worden.

Op basis van een proces van continue vraagverheldering, vertrekkend vanuit een sterk verbindende en krachtgerichte invalshoek, gaan we samen met het cliëntstelsel een hulpverleningsproces aan. We spreken de gezinnen aan op hun handelingsbekwaamheid en richten ons op hun zelfwerkzaamheid, weerbaarheid en mogelijkheden tot participatie. We benaderen crisissen als kansen tot verandering.

Het hulpverleningstraject wordt begeleid door een duo dat bestaat uit een gezinsbegeleider (regie op cliëntniveau) en een contextbegeleider (begeleider verbonden aan het team De Stroom). Minimaal één maal per week wordt er langs gegaan in het cliëntstelsel.

De leefgroepsbegeleiders van deze leefgroep en een deel van het duo volgen systematisch de tweejarige opleiding contextuele hulpverlening aan het VSPW Gent.

Via gezinsgesprekken en aangepaste methodieken trachten wij samen met de gezinsleden zicht te krijgen op het algemeen gezin functioneren met de reeds aanwezige krachten en de bestaande problematieken. We zoeken samen met de ouders en kinderen om een oplossingsgericht proces van verandering op gang te brengen. Daarbij trachten we het netwerk rond de jongere/ kind en zijn gezin maximaal aan te wenden en streven we er naar dit samen met hen nog verder uit te bouwen. Via het geven van betekenis aan de verbindende linken in hun netwerk willen we hun maatschappelijke kwetsbaarheid doorbreken.

Daarnaast kan men terugvallen op de inhoudelijke expertise /ondersteuning van de ondersteunende cel van Steevliet. Deze bestaat uit een orthopedagoge, een therapeute, een creatief agoge en een medewerkster die met assistentie van dieren een vernieuwende hulpverleningscontext creëert.

Tevens kan de cliënt, indien dit een meerwaarde zou kunnen bieden, gebruik maken van onderstaande modaliteiten.

- aansluiten bij activiteiten georganiseerd in onze voorziening
- deelnemen aan sociale vaardigheidstrainingen
- het BLAD-project (begeleidend werken met assistentie van dieren),
- het therapieaanbod vanuit Steevliet.

Deze mogelijkheden dienen gezien te worden als een aanbod tot tijdelijke ondersteuning en/of een mogelijke toeleiding naar een intensiever en langduriger ondersteuningsaanbod buiten Steevliet.

Vanuit een hoogdringendheid, noodzaak en/of meerwaarde in het hulpverleningsproces kan er een kortdurende crisis verblijfsmodule (Max. 14 dagen) worden ingeschakeld in de groep van waaruit de contextbegeleiding wordt aangeboden. Dit zal steeds heel open en expliciet besproken en afgewogen

worden met alle partijen. De inzet van deze kortdurende module heeft géén enkele invloed op de uitkering van de kinderbijslag.

Een primair doel bij de mobiele contextbegeleiding is het bevorderen van 'empowerment' of vergroting van de zelfsturing bij de gezinnen die vastlopen vanwege diverse problemen zodat de gezinnen en de gezinsleden in staat zullen zijn een belangrijke bijdrage te leveren aan de oplossing van hun problemen. Daarnaast sluit de manier van begeleiden naadloos aan bij onze visie op hulpverlening.

De methodiek mobiele contextbegeleiding UITSTROOM wordt momenteel verder uitgewerkt.

4.3. aanzet tot fusie met Rozengaard VZW

In mei 2014 werden we benaderd door de organisatie Rozengaard VZW. Zij stelden de vraag of er een mogelijkheid zou bestaan dat zij hun organisatie onder de vleugels van Steevliet VZW verder zouden kunnen ontwikkelen.

In juli 2014 gaf de RVB van Steevliet VZW en Rozengaard VZW de opdracht aan een werkgroep om de mogelijkheden te onderzoeken. Deze groep werd samengesteld uit de directies en leden van de staf van beide organisaties. Deze werkgroep werd aangestuurd door een stuurgroep bestaande uit de voorzitters, bestuurders en directies van beide organisaties.

Vooreerst werd gezocht naar een gemeenschappelijke missie en visie op de hulpverlening (zie ook 3.1. en 3.2.). Reeds snel werd duidelijk dat er voldoende basis aanwezig was om te groeien naar een pedagogisch concept. Een gemeenschappelijk pedagogisch profiel wordt momenteel uitgewerkt. Uit de conclusies van de werkgroep werd duidelijk dat er voldoende elementen aanwezig waren om een proces tot fusie op te zetten. In februari 2015 werd een intentie tot fusie ondertekend met als belangrijk onderstaande principes.

- De partnerorganisaties hebben de intentie om te komen tot fusie van één geïntegreerde organisatie tegen 01.01.2016, waarbij lokale authentieke verankering gegarandeerd wordt en de centrale ondersteuning deze dynamiek faciliteert.
- Beide organisaties brengen alle huidige erkenningen, overeenkomsten en middelen (personele, materiële, infrastructurele en financiële) samen in de VZW Steevliet.
- De rechten van alle werknemers van de partnerorganisaties blijven bewaard conform cao 32 bis.
- Tijdens het fusieproces zal een gemeenschappelijk, transparant en congruent communicatiebeleid (zowel intern als extern) gehanteerd worden.
- Er wordt ingezet op een efficiënte en effectieve organisatiestructuur.

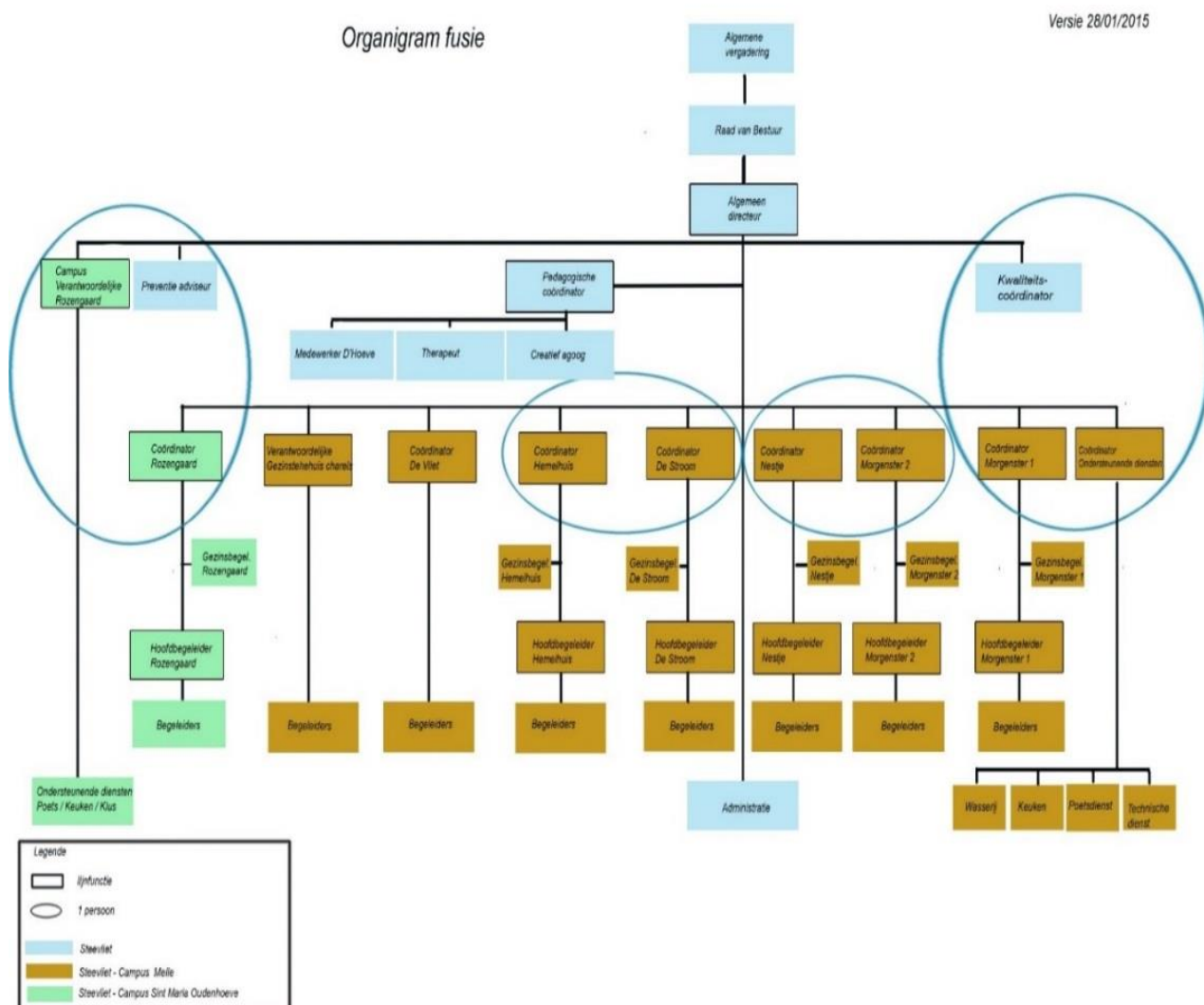
Hieronder een overzicht met de onderverdeling van de modules conform de huidige erkenningen van beide organisaties. In de maand september is er een overleg voorzien met het agentschap Jongerenwelzijn om deze onderverdeling en erkenningen nader te bekijken.

	Steevliet	Rozengaard	Fusie
Totaal aantal begeleidingen (hulpverleningstrajecten)	76	16	92
Verblijf	60	12	72
Mobiele Contextbegeleiding	8	0	8
Contextbegeleiding i f v autonoom wonen	8	4	12
Modules	136	28	164
Punten	320	66	386
VTE	51,2	10,56	63,25 (incl. Soc. Mar. 1,47)

De 92 begeleidingen (hulpverleningstrajecten) zijn flexibel inzetbaar over alle afdelingen.

- 72 modules verblijf waaronder momenteel 1 kamertraining (op termijn 4) en 6 studioverblijf
- 8 modules mobiele contextbegeleiding
- 12 modules contextbegeleiding ifv autonoom wonen centraal georganiseerd doch flexibel inzetbaar vanuit de afdeling De Vliet.

De organigram zal er dan als volgt uitzien.



4.4. Realisatie verbeterprojecten.

4.4.1 Implementeren van het pedagogisch profiel

De priac 'Implementeren van het pedagogisch profiel' heeft tot doel ervoor te zorgen dat alle pedagogisch handelen, verloopt conform een vastgelegde visie.

De visie werd uitgewerkt in 2013 en aan de hand van verschillende visiedagen in 2014, voor het begeleidend personeel in Steevliet, werd het pedagogisch profiel verder verfijnd en bijgestuurd. Tijdens deze momenten werden de noden geïnventariseerd bij elk team en elke functiegroep om de visie uit het pedagogisch profiel in de praktijk te brengen. In 2015 wordt bekeken hoe vorming en aangereikte teksten deze nood verder kunnen lenigen.

Het eerste deel, contextbegeleiding voor al het hulpverlenend personeel, van de vormingsmomenten in samenwerking met VZW Rapunzel is reeds doorlopen. Het tweede deel inzake ondersteuningsmodaliteiten voor het hulpverlenend personeel door de gezinsbegeleiders is lopende.

4.2.2 Opmaken, evalueren en bijsturen handelingsplan

De priac 'Opmaken, evalueren en bijsturen handelingsplan' was belangrijk in het kader van de recente veranderingen binnen de jeugdhulpverlening. De werkgroep 'handelingsplan' nam de procedure 'opmaken, evalueren en bijsturen van het handelingsplan' grondig onder de loep. Daarbij aanvullend werden alle betrokken documenten, formulieren en werkinstructies beoordeeld en bijgeschaafd. Het evolutieverslag werd afgestemd op het A-document, geïntroduceerd door Jongerenwelzijn. Deze priac loopt verder in het werkjaar 2015.

4.2.3 Onthalen van gebruikers

De priac 'Onthalen van gebruikers' heeft de betrekking op de procedure 'onthalen van gebruikers'. Hierbij werd het eerste luik afgewerkt namelijk de aanmeldingsfase, de andere fasen zullen in 2015 verder uitgewerkt worden.

4.2.4 Opmaken strategisch beleidsplan 2015-2017

De werkzaamheden voor de priac 'Opmaken strategisch beleidsplan 2015-2017' begonnen al in het voorjaar 2014. Aan de hand van onderstaande acties werd een veelheid aan informatie bekomen over de 'prestaties' van de voorziening.

- Een Quick scan van alle aandachtsgebieden (vanuit de PROSE- methodiek) door een representatieve groep medewerkers (adviesgroep 'kwaliteit')
- SWOT analyses op afdelings- / leefgroepsniveau
- Analyse van de indicatoren inzake kwaliteitseisen zoals aangegeven in de procedure doelmatigheid en doeltreffendheid van de hulpverlening
- Een 'proef 'nulmeting van het door de overheid aangeboden kader inzake kwaliteits- en groeiviveau's
- Tevredenheidsmeting van medewerkers
- Cliëntenfeedback via de exit-polls
- Beleids- en visiedagen van het voorbije jaar
- Evaluatie van het vorig beleidsplan
- De evoluties in het maatschappelijk en hulpverleningslandschap

Resultaten QuickScan ‘hulp- en dienstverlening’ (kwaliteit van zorg m.b.t. de 9 aandachtsgebieden)

Realisatiescores per vragenlijst	Som van schaa scores (/100)
	Gemiddelde
1.1. Leiderschap	73,4
2.2. Strategisch beleid	73,7
3.3. Personeelsbeleid	80,6
4.4. Middelen en samenwerking	77,4
5.5. Kernprocessen	79,8
6.6. Tevredenheid van cliënten en betrokkenen	72,4
7.7. Tevredenheid van medewerkers	67,8
8.8. Waardering door de maatschappij	73
9.9. Performantie	70,2

Uit de tabel kan een hoge gemiddelde score afgeleid worden voor ‘kernprocessen’ en ‘personeelsbeleid’.

De analyse van de aandachtsgebieden die minder hoog scoorden (‘tevredenheid van medewerkers’ en ‘performantie’) werden gaf mee inhoud aan de keuze van de verbeterprojecten.

Eind 2014 werd de definitieve versie van het Strategisch beleidsplan 2015 – 2017 teruggekoppeld aan de volledige personeelsgroep en konden de 7 strategische keuzes (die we aanhalen bij de plannen voor het werkjaar 2015) geconcretiseerd worden in het operationeel beleidsplan. Deze plannen werden ter goedkeuring aan de RVB voorgelegd. Op basis daarvan werd op advies van de adviesgroep kwaliteit door de staf het operationeel beleidsplan 2015 opgemaakt.

4.2.5 Personeelsbeleid

In 2014 werd een visietekst uitgeschreven m.b.t. personeelsbeleid, gebaseerd op de visie die de leidinggevenden eind 2013 gezamenlijk ontwikkelden. Deze tekst werd aangevuld met een uitgebreide omschrijving van de verschillende personeelsgesprekken die in het personeelszorgsysteem opgenomen zijn.

Situering vanuit de missie:

- Wij geloven in de kracht en de competenties van alle medewerkers.
- Als organisatie staan we garant voor een zorgzaam personeelsbeleid.
- Medewerkers worden sterk gestimuleerd en coachend ondersteund in hun groei naar deskundigheid met aandacht voor hun vaardigheden en talenten.

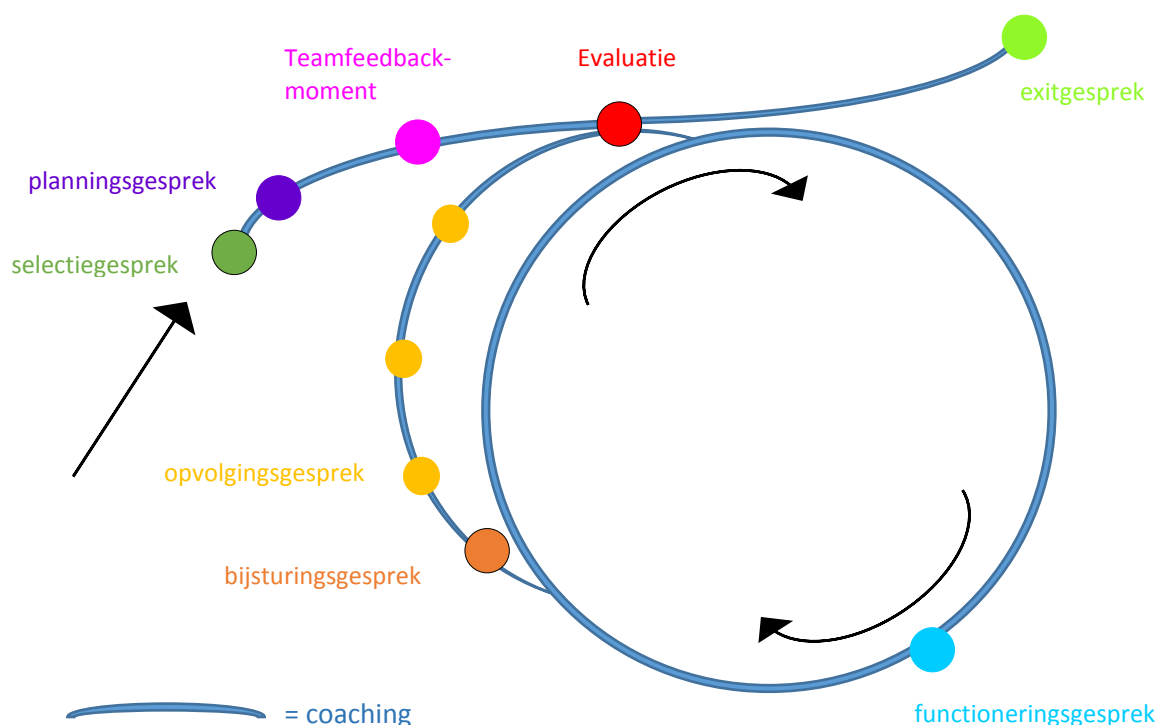
Visie op personeelsbeleid

- gericht op waardering en erkenning van medewerkers.
- gefocust op groeibevorderende ondersteuning van medewerkers.
- toegespitst op dialoog en open communicatie tussen medewerker en leidinggevende. gebaseerd op de deontologische verantwoordelijkheid van medewerkers om het eigen functioneren af te stemmen op de opdracht en de missie van Steevliet. (ter ontwikkeling op de visie dag)
- gestoeld op competentie management met aandacht voor talent- en loopbaanontwikkeling.
- Vormt mee een basis voor kwaliteit in de hulpverlening.
- Is vastgelegd in procedures in het kwaliteitshandboek.

Dit individueel traject (Coaching cyclus) is gerelateerd aan het teamgericht handelen. Dit traject is ingebed in het ruimer kader van teamcoaching. Zowel het persoonlijk- als het teamgebeuren vormen een uiterst belangrijke schakel in een streven naar een open feedbackcultuur op organisatievlak.

Coaching cyclus

- Het is een traject dat elke medewerker in de mogelijkheid moet brengen voldoende ondersteuning te krijgen gedurende zijn/haar loopbaan in Steevliet.
- Deze cyclus biedt een systematische uitwisseling 'op basis van evenwaardigheid' tussen medewerker en leidinggevende.
- Deze verschillende soorten gesprekken vormen een onderdeel van een continu proces waarbij ruimte voor ontwikkeling en evolutie centraal staat.
- Via de coaching cyclus tracht men inzicht te krijgen in elkaars handelen.
- De medewerker wordt ondersteund in het zoeken naar versterking van stimulansen en naar opheffing van belemmeringen m.b.t. het functioneren.
- Het is de bedoeling om de kwaliteit van de samenwerkingsrelatie te bevorderen in functie van de ontwikkeling van zowel medewerker als leidinggevende.
- Dit is een proces waarbij er voortdurend wordt gestreefd naar een afstemming van de persoonlijke visie op die van de organisatie. De missie en opdrachtverklaring van de voorziening vormen daarbij de basis



4.2.6 Onderhouden van het kwaliteitsmanagementsysteem (zie ook verder hoofdstuk 5 kwaliteitsmanagementsysteem)

Met de priac 'onderhouden van het kwaliteitsmanagementsysteem' werd het geharmoniseerd kwaliteitsdecreet geïmplementeerd en concreet werd dit procesmatig bekomen door het herschrijven van de procedure 'onderhouden van het kwaliteitssysteem'. Deze procedure stuurt de veranderingsprocessen inzake 'kwaliteitszorg', 'kernprocessen', 'resultaten'.

4.2.7 Voortgang vervangingsniewbouw

Het zorgstrategisch plan is een belangrijk fundament voor het bouwproject en de voortgang ervan. Dit plan is het resultaat van een intense denkoefening die werd afgetoetst met verschillende instanties. De ontwikkelingen in de Jeugdhulpverlening en de maatschappelijke evoluties vormden het uitgangspunt voor dit denkproces. Op basis van een blauwdruk van Steevliet en de verwachtingen vanuit de Integrale jeugdhulpverlening werden de fundamenten van dit plan ontwikkeld. Dit vond plaats in het voorjaar van 2013 en verliep via verschillende overlegmomenten met stafmedewerkers en begeleidend personeel. De verschillende opties werden overlopen en afgewogen uiteraard rekening houdend met de instap (januari 2014) in het experimenteel modulair kader. Dit alles werd doorgesproken met de Raad van Bestuur. De aanzet tot dit plan en het voorstel op welke wijze we zouden instappen in het experimenteel modulair kader werden afgetoetst met het Agentschap Jongerenwelzijn, de regioverantwoordelijke en de verwijzende instanties uit het bestuurlijk arrondissement Gent - Eeklo. Deze informatie werd eveneens gedeeld met een aantal voorzieningen BJB uit de regio.

Een grondige aanpak van onze huidige infrastructuur is een absolute noodzaak willen we ons optimaal kunnen voorbereiden op de verdere evoluties in de hulpverlening alsook op eventuele mogelijkheden tot uitbreiding van hun aanbod. In eerste instantie en in het licht van een uiteindelijk aanvraag tot subsidiebeslissing willen we de 4 verticale leefgroepen (elke een verblijfs capaciteit 11 jongeren) voorzien van een nieuwbouw. De infrastructuur van de horizontale leefgroep zouden we een stuk vergroten, willen we blijvend tegemoet kunnen komen aan de noden van onze jongeren.

Eind 2013 werd een werkgroep bouwinfrastructuur geïnstalleerd. De verschillende functies van de totale personeelsgroep alsook een delegatie van de jongeren en van de ouders/ context worden daarin vertegenwoordigd. In en naast deze werkgroep werden jongeren en ouders tijdens dit proces zo veel als mogelijk betrokken. Deze werkgroep kwam 6 maal samen. Deze werkgroep stuurde een aantal processen. Zo werd er een infoavond georganiseerd voor de ouders omtrent het bouw dossier. Deze infoavond wordt als gelegenheid aangewend om ouders mee op te nemen in de uiteindelijke werkgroep. De jongeren werden per leefgroep en op hun maat eveneens geïnformeerd tijdens een info namiddag. Vanuit de jongeren is er reeds een delegatie aangeduid om hen te vertegenwoordigen in de werkgroep bouwinfrastructuur.

Bij de ontwikkeling en uiteindelijke opmaak eisenprogramma werd uitvoerig stilgestaan bij de wensen en noden van zowel de jongeren, de ouders, het begeleidend personeel als het logistiek personeel. Na elke bespreking was er een terugkoppeling voorzien met staf en teams. Vanuit de RVB werd vanuit een terugkoppeling de voortgang mee bewaakt.

Uiteindelijk werd door het architectenbureau De Vloed een algemene situatieschets alsook de voorontwerpen voor de beide gebouwen opgemaakt. Er werd beslist om te bouwen binnen de grenzen van de VIPA regelgeving voor een oppervlakte 2520 m². Er wordt voorzien in 2 gebouwen van telkens 1260 m² waar telkens 2 verticale leefgroepen worden gehuisvest.

Het project dat uiteindelijk binnen het zorg strategisch plan wordt vooropgesteld wordt aldus omschreven.

1. Een nieuwbouw voor 2 verticale leefgroepen met elke een verblijfs capaciteit voor 11 jongeren (totaal 22 individuele kamers + 1 crisis/ logeerkamer), gelegen centraal op het domein.
2. Vernieuwingsbouw in het bos voor 2 verticale leefgroepen met elke een verblijfs capaciteit voor 11 jongeren (totaal 22 individuele kamers + 1 crisis/ logeerkamer).
3. Vergroten (60m²) van de horizontale leefgroep om beter te voldoen aan de noden van het doelpubliek.
4. In een latere fase eventueel een nieuwbouw in grootorde van het eventueel verwerven van de erkenning *op de plaats waar voorheen het afgebroken gebouw van de nestjes stond. Dit is uiteraard onder voorbehoud en dient tevens gesitueerd te worden binnen de subsidiabele grenzen van de desbetreffende uitbreiding / erkenning

**Er wordt de komende legislatuur een uitbreiding van capaciteit inzake een residentieel aanbod voor jongere kinderen voorzien van 150 modules. Het gaat hier over een concept waarbij een "residentiële opvang in een meer huiselijke sfeer - kleinere leefgroepen - met doorgedreven expertise in het stimuleren van hechting" voorop wordt gesteld. Dit staat omschreven in actie 16 van de pas verschenen nota 'actieplan jeugdhulp, met de kracht van de jeugd 2020'. Steevliet neemt zich voor hiertoe een engagement te willen opnemen.*

Deze 4 onderdelen zullen door het architectenbureau De Vloed in een globaal masterplan op te nemen. Het voorzien van een betere parkingaccommodatie zal daar eveneens aan toegevoegd worden.

Het zorg strategisch plan werd op 15 april grondig besproken met Isabel Quintens, regiomanager Oost Vlaanderen en Hilde Vanderhaeghen, agentschap Jongerenwelzijn. De bemerkingen werden meegenomen en besproken. De raad van bestuur gaf zijn goedkeuring tot het indienen van het zorgstrategisch plan. Voor het bovenstaand omschreven project werd dan ook een aanvraag tot een investeringsubsidie ingediend.

Na het verkrijgen van een positieve eindbeoordeling en advies van het agentschap Jongerenwelzijn werd het project op de Commissie Zorgstrategie voor de voorzieningen bijzondere jeugdbijstand op 7 juli 2014 voorgelegd en besproken.

Op 1 september ontvingen we een positief advies van de Commissie Zorgstrategie alsook een schrijven van Vlaams minister van Welzijn, Jo Vandeurzen met een goedkeuring van dit advies voor het volledige project, inclusief in een eventuele latere fase tot het realiseren van een nieuwbouw in het raam van een uitbreiding onder voorbehoud.

Vanuit de werkgroep bouwinfrastructuur werd, na toetsing en goedkeuring op de staf en de RVB, een eisenprogramma ingediend bij het architecten bureau De Vloed. .Op basis daar van werden verschillende schetsontwerpen opgemaakt, bediscussieerd en bijgestuurd. Naast de plannen van de 2 gebouwen werd tevens een algemene situatieschets gemaakt van de inplanting van de gebouwen en parkeergelegenheid op de campus. De inplanting van een nieuwbouw onder voorbehoud in het kader van een mogelijke uitbreiding werd hierin reeds vervat.

Een financiële studie op basis van de opmaak van een financieel meerjarenplan geeft aan dat het project dat voorligt haalbaar is voor de VZW Steevliet. De RVB heeft aldus het ook op dat gebied het licht op groen gezet.

Eind februari 2015 kregen we het verlossend nieuws dat het RUP uiteindelijk werd goedgekeurd door de College van Burgemeester en schepenen van de gemeente Melle. De aanvraag tot het bekomen van een Stedenbouwkundig attest kan aldus worden ingediend. Dit attest is absoluut noodzakelijk willen we on financieel technisch plan indienen. Zodra we dit ontvangen zal dit FTP plan zo snel als mogelijk worden ingediend. Wij hopen dat er in 2016 bij het VIPA middelen zullen beschikbaar zijn opdat we onze plannen tot uitvoerig zouden kunnen brengen.

4.2.8 Seksueel grensoverschrijdend gedrag

De materie 'seksueel grensoverschrijdend gedrag' werd al eerder, zij het verspreid en fragmentarisch, opgenomen in het kwaliteitshandboek. De werkzaamheden van de werkgroep 'relaties en seksualiteit' hadden hierin een hoofdrol.

Het stappenplan om daar een systematiek in aan te brengen werd niet afgewerkt in 2014 en werd hernomen in 2015 (zie operationeel beleidsplan 2015) en resultaat van de interne beoordeling m.b.t. de 'procedure' seksueel grensoverschrijdend gedrag (punt 6.2).

Visietekst op relaties en seksualiteit

Iedere mens kent **seksuele gevoelens**. De mate en de manier waarop iemand seksualiteit beleeft, is afhankelijk van vele factoren. De beleving van seksualiteit kan het leven verrijken als deze vorm kan krijgen in **vrijheid** en met wederzijds **respect** tussen de betrokkenen en omgeving.

Seksualiteit omvat het hele scala van genieten van jezelf, zelfbevrediging, intimiteit, naar elkaar kijken, samen baden, strelen, liefkozen, vrijen tot geslachtsgemeenschap. Seksualiteit hoeft niet gebonden te zijn aan een relatie. Iedereen heeft een individueel en fundamenteel recht op seksualiteitsbeleving, ongeacht seksuele voorkeur, sekse, leeftijd of een eventuele handicap.

Binnen Steevliet streeft men naar een **respectvolle relatie** tussen jongeren onderling, tussen jongeren en medewerkers, tussen medewerkers onderling. Onbewust worden veel waarden met betrekking tot relaties en seksualiteit doorgegeven. Iedere medewerker dient zich hiervan bewust te zijn.

Het is de **opdracht van de medewerkers** om zoveel mogelijk rekening te houden met de **wensen** en de **gevoelens** van de jongeren, om de privacy en de lichamelijke integriteit van de jongeren te respecteren. Het is belangrijk om open te staan voor de leefwereld van de jongeren en voor hun visie op relaties en seksualiteit. De jongeren moeten weten dat zij op dit gebied **rechten** hebben en serieus worden genomen. De medewerkers zijn er zich van bewust dat elke jongere persoonsgebonden **grenzen** heeft en het is hun taak de jongere er op te wijzen dat ze baas zijn over hun eigen lichaam.

Bij de benadering van de jongeren houden de medewerkers rekening met:

- seksualiteit is een positief en geïntegreerd onderdeel van het leven
- iedereen, jong of oud, met of zonder lichamelijke of verstandelijke handicap, heeft seksuele gevoelens
- seksualiteit heeft fysieke, ethische, religieus-morele en psychologische dimensies
- ieder individu dient respect te hebben voor de psychische en fysieke integriteit van een ander
- in een pluralistische samenleving moet er vrijheid bestaan voor eigen opvattingen, ideeën en leefstijlen wat betreft seksualiteit
- bij seksuele relaties mag er geen sprake zijn van exploitatie en dwang
- ieder individu heeft recht zijn/ haar eigen seksualiteit te beleven
- ieder individu heeft recht op informatie, voorlichting en hulp

In dit licht hebben de medewerkers (in de eerste plaats de begeleiders) de **taak** om met de jongeren te praten over seksualiteit, hen te informeren en voorlichting te geven rekening houdend met het niveau, leeftijd, levensfase van de jongere. Begeleiders komen tegemoet aan de vragen van de jongeren rond seksualiteit op een **open niet-normerende** manier. Naast voorlichting zijn het aanleren van vaardigheden en attitudes minstens even belangrijk. **Relationele en seksuele vorming is dagelijks aanwezig tijdens het leefgroepsgebeuren**. De begeleiders voorzien ook geplande momenten.

Een **positieve attitude** tegenover de seksualiteitsbeleving van de jongeren is cruciaal. De begeleider heeft de vaardigheid om naast zijn kennis ook gevoelsaspecten aan bod te laten komen en deze beide te integreren in de omgang met de jongeren

‘Grensoverschrijdend seksueel gedrag is elke vorm van seksueel of seksueel georiënteerd gedrag, verbaal of non-verbaal, bewust of onbewust, dat ervaren wordt als negatief, ongewenst of gedwongen, afhankelijk van de situatie en ongeacht de tijd en plaats’

Seksueel gedrag wordt grensoverschrijdend wanneer minstens één van de volgende elementen afwezig is:

- Wederzijdse toestemming
- Vrijwilligheid
- Gelijkwaardigheid
- Gepast voor de leeftijd of ontwikkeling
- Aangepast aan de context
- Zelfrespect

Onder SGG vallen ook seksuele intimidatie en context-gebonden onfatsoenlijk seksueel gedrag:

- **Seksuele intimidatie:** dubbelzinnige signalen, oneerbare voorstellen, tonen van pornografisch materiaal, obscene gebaren, toevallige aanrakingen, dit alles tegen de wil van de ander. Seksistische en homofobie opmerkingen vallen ook in deze categorie.
- **Context gebonden onfatsoenlijk seksueel gedrag:** bepaald gedrag dat niet ervaren wordt als ongewenst door de betrokkene, beide betrokkenen willen het wel maar het wordt als ongepast door derden beoordeeld

Het handelen bij seksueel grensoverschrijdend gedrag wordt gestuurd door de onderdelen van de matrix “seksueel grensoverschrijdend gedrag, onderdeel interventie”

4.5. Overige acties

4.5.1. Psychotherapie

Sinds februari 2014 wordt er binnen Steevliet een therapeutisch aanbod georganiseerd. Hiervoor wordt een psychotherapeute voor 0,5 VTE ingezet. Er werd gekozen om het aanbod intern vorm te geven, omwille van het laagdrempelig kader en de gerichtheid op continuïteit. De therapie is gestoeld op de ervarings-, cliënt- en ontwikkelingsgerichte benadering.

Er wordt voornamelijk gewerkt vanuit het KIHARO-model, dat binnen Steevliet gehanteerd wordt. Na het afnemen van een belevingsgesprek, wordt een beeld verkregen van de affectief-relatieve leeftijd van de jongere. Van daaruit wordt er ontwikkelingsgericht gewerkt. Verder is er een sterke ervaringsgerichte invalshoek binnen de therapie. De klemtoon ligt op de intra- en interpersoonlijke belevingswereld van de jongere in zijn context. Binnen deze benadering staat het contact maken met de eigen onderliggende ervaringsstroom en daar symbolisering voor vinden centraal. De therapeute neemt hierbij een cliëntgerichte houding aan. Ze stelt zich begrijpend, meezoekend, aanvaardend, authentiek en ondersteunend op omdat we ervan overtuigd zijn dat dit de jongeren vooruit helpt in hun therapeutisch proces.

Het therapeutisch proces wordt samen met het kind vormgegeven. Er wordt naar een invalshoek gezocht, aansluitend bij de noden van de jongere: gesprekstherapie, creatieve methoden, speltherapie, ... In het begin van een begeleiding wordt er gestreefd naar wekelijkse contacten in functie van contact- en procesopbouw. Afhankelijk van het verloop van het proces en vanuit de noden van de jongere kan dit aangepast worden.

In 2014 werden 11 begeleidingen opgestart. Eentje werd ook reeds afgerond. De andere 10 begeleidingen zijn nog lopende.

Naast een individueel therapeutisch aanbod is er vorig jaar ook gekozen om in een kleine groep met 4 kinderen te werken rond identiteitsversterking en emotieregulatie. De interacties tussen de kinderen zorgden voor ideale leermomenten en voor onderlinge ondersteuning.

4.5.2. Project D'HOEVE: Begeleiden met assistentie van dieren (BLAD)

'Begeleiding via dieren' is een methodiek die wil werken in een hulpverleningscontext die doelbewust is ontwikkeld om een herstel van een existentieel vertrouwen mogelijk te maken. De methodiek op zich is universeel en voor elke doelgroep toepasbaar/vertaalbaar.

Momenteel volgt een medewerkster van de ondersteunende cel een opleiding BLAD aan VSPW – Balans. Deze opleiding wil echter de nadruk leggen op inzet van dieren bij kinderen, jongeren en volwassenen met een psychosociale problematiek. Wij willen deze methodiek inzetten voor die jongere die een individuele nood hebben tot extra ondersteuning en waarvoor het contact met dieren de ideale ingangspoort is. Via deze manier van begeleiden zijn de dieren als het ware een katalysator voor de kinderen. Er wordt gewerkt via het gedrag, karakter van de dieren om zo spiegels te gebruiken naar zichzelf en hun eigen wereld. De kinderen komen op hun diereneiland, eventjes ver weg van de bewoonde wereld, waar ze op een niet bedreigde manier zichzelf kunnen zijn /tonen. Ze worden langzaam leermeester van het dier en krijgen een belangrijk rol voor het dier en zijn kudde. We streven naar een win- win situatie waar zowel de jongere als het dier mee gebaat is.

In onze 'kudde' kwam een grote verandering. Net toen er plannen gesmeed werden om de dierenweide uit te breiden met een extra paard, sloeg het noodlot toe. Onze Fjord Asyna werd getroffen door de ernstige en vaak fatale spierziekte, atypische myopathie. Met veel verdriet en pijn namen we afscheid van haar. Onze oudste geit 'Jef' en vriend van iedereen blies op hoogbejaarde geitenleeftijd zijn laatste adem uit. Thema's zoals rouwverwerking, treuren, omgaan met verlies....kwamen zo op de voorgrond.

Begin van het jaar breidde de kudde zich onverwachts uit met 3 dwerggeitjes. Ze hadden geen thuis meer en werden door Steevliet geadopteerd. Terug een mooi thema waar we rond konden werken. Stilletjes aan kreeg ieder zijn plaatsje terug in de weide maar bleef onze Shetlander Flukke in treurmodus. De plannen om een extra paard aan te schaffen kwamen terug aan bod. In samenspraak met de kinderen die deelnamen aan het project en The Old Horse te Laarne werden 2 Welsh pony's geadopteerd. Zij verblijven sinds februari 2014 in onze roedel.

Dank zij sponsoring werd een paddock aangelegd zodat we voortaan op een veilige manier met de kinderen en jongeren met de dieren kunnen werken. In Steevliet hebben we momenteel twee Welsh pony's en een vijftal geitjes.

Het doel van dit project is tweeledig. Enerzijds is het een plek waar een doelbewuste methodiek wordt gehanteerd ter ondersteuning van een individueel hulpverleningstraject van onze kinderen en jongeren, anderzijds is het ook een gewone ontmoetingsplek voor kinderen / jongeren en onze dieren. Het is van belang dit onderscheid steeds voor ogen te houden.

4.5.3. Speelzaal en VIP activiteiten

In functie van dit aanbod gaan begeleiders en kinderen samen op zoek naar een gepast spectrum van activiteiten voor de schoolvakanties. Jongeren vanaf 12 jaar hebben aldus mee een stem in de keuze en planning van activiteiten, waarbij men leert rekening te houden met het beschikbare budget. Ook in 2014 bleven we samenwerken met groep Intro. Er werd opnieuw een 'GO2' georganiseerd.

Gezien het groeiende aantal pubers in onze voorziening zijn we in 2014 beginnen brainstormen over een mogelijkheid om de jongeren (+12jarigen) een gepast activiteitenaanbod te geven binnen Steevliet, naast de bestaande speelzaalactiviteiten. We dachten na over een concept en een naam, VIP werd geboren. VIP staat voor Very Important Pubee. We zagen een nood voor dit extra aanbod zodat de jongeren binnenshuis op een meer gestructureerde manier met elkaar verbinding kunnen maken. We streefden ernaar identiteitsversterkend te werken, de sociale contacten van de jongeren op een positieve manier te vergroten en hun aangename en kwaliteitsvolle activiteiten aan te bieden. Dit uitte zich in activiteiten die de begeleiders organiseren waarbij er sterk rekening gehouden wordt met de vraag van de jongeren. Volgende activiteiten gingen door: Kubb toernooi, taarten bak, karaoke. Het praatcafé is een vast item en gaat bij regelmaat door, dan kunnen de jongeren gezellig bij elkaar zijn en/of wordt er een georganiseerde activiteit voorgesteld. De begeleiders worden uitgenodigd om vanuit hun talenten na te gaan waar zij een meerwaarde kunnen bieden aan de uitbouw van activiteiten aan jongeren. We merken hierdoor een positieve evolutie in onze begeleiding naar de pubers toe. Zij kijken er alvast naar uit om aan meerdere van deze activiteiten deel te nemen.

4.5.4. Werkzaamheden werkgroep sociale media

Deze werkgroep kwam in 2014 3 maal samen. Een summier opsomming van gerealiseerde zaken:

- Overzicht van de veiligheidsplanner bekeken, aangevuld en aangepast
- Bespreken van het nieuw Wifi gebruik in Steevliet: uren van vrij gebruik bepalen, welke blokkades
- Introductie van tablets en laptops in de leefgroepen, hoe ermee omgaan, enkele afspraken: kaderen vanuit zorg en respect voor anderen en materiaal
- Bekijken van alle info en op public plaatsen: er is al heel veel info, moet gesorteerd worden, bekijken en lezen en doorgeven naar de teams
- OSBJ info bekijken en implementeren
- FB profielen bekijken, privacy instellingen bespreken met jongeren en begeleiders
- Opstarten van werkprofiel voor WG begeleiders en andere die dit willen gebruiken in IB begeleiding en mobiele contextbegeleiding
- FB pagina voor de werkgroep maken

5. Kwaliteitsmanagementsysteem

Het kwaliteitsmanagementsysteem verzekert en reguleert de processen betreffende de zorg voor kwaliteit in zijn uitvoering en beheersbaarheid. Zelfevaluatie is hierbij een essentieel onderdeel en geeft een beschrijving van het huidige kwaliteitsniveau. Op basis van de in het geharmoniseerd kwaliteitsdecreet omschreven bepalingen kunnen we het groeivolume bepalen waarin we ons op dat bepaald ogenblik bevinden binnen de verschillende kwaliteitsthema's. We maken hiervoor gebruik van het PROSE instrument (zie verder).

De procedure "onderhoud van het kwaliteitssysteem" (zie bijlage 3) maakt duidelijk op welke wijze, door wie en wanneer het systeem in uitvoering wordt gebracht. Zo worden de verschillende methoden omschreven:

- De wijze waarop men tot de bepaling van het groeivolume komt
- De wijze waarop men tot de bepaling van een verbeterproject komt
- De wijze waarop een beleidsplan wordt gerealiseerd
- De wijze waarop men met de verbeterprojecten aan de slag gaat

De adviesgroep kwaliteit wordt ingeschakeld met betrekking tot de zelfevaluatie (zowel bij het luik groeivolume s van het kwaliteitsmanagementsysteem als bij de kwaliteit van de zorg) en brengt een advies aan de staf uit m.b.t. de prioriteiten van de verbeterprojecten. De voortgang van de verbeterprojecten is een terugkerend item op dit overleg. Om deze zelfevaluatie efficiënt (o.a. digitaal invullen van scans en vragenlijsten) te laten verlopen wordt beroep gedaan op het PROSE-instrumentarium dat de EFQM-onderbouw kent. De resultaten van de meting van het kwaliteitssysteem wordt uitgedrukt in groeivolumes voor de luiken 'kwaliteitszorg', 'kernprocessen' en 'resultaten'.

Daarenboven bewaken zij de voortgang van het kwaliteitsmanagementsysteem met bijzondere aandacht voor de participatie van de ruime personeelsgroep. Hun representatieve samenstelling moet daarvoor enige garantie bieden (zie verder). Zij hebben in de organisatie een adviserend mandaat m.b.t. de inhoud van de aandachtsgebieden.

De staf en de Raad van Bestuur hebben een beslissend mandaat om verbeterprojecten te formuleren op het vlak van de hulp- en dienstverlening, het personeelsbeleid, het organisatiebeleid en de positie van de voorziening in de maatschappij.

Daarnaast wordt de procedure 'evalueren en bijsturen van de doeltreffendheid en doelmatigheid van de hulpverlening'(zie bijlage 4), zoals beschreven in het kwaliteitshandboek jaarlijks doorlopen.

Al deze acties maken een zelfevaluatie mogelijk en vormen tevens de basis voor het ontwikkelen van een beleidsplan dat steeds kadert in het groter geheel van een strategisch beleidsplan dat loopt over een periode van 3 jaar (zie onderstaand schema van info naar planning). Dit strategisch plan alsook het jaarlijks beleidsplan (operationeel plan) is opgebouwd vanuit de 9 aandachtsgebieden zoals omschreven in het door ons gehanteerde integrale kwaliteitszorginstrument PROZA. Dit bestaat uit 3 hoofdgebieden. De organisatiegebieden (input) en de resultaatgebieden (output) en centraal de kernprocessen. De verschillende doelen worden daarin opgenomen.

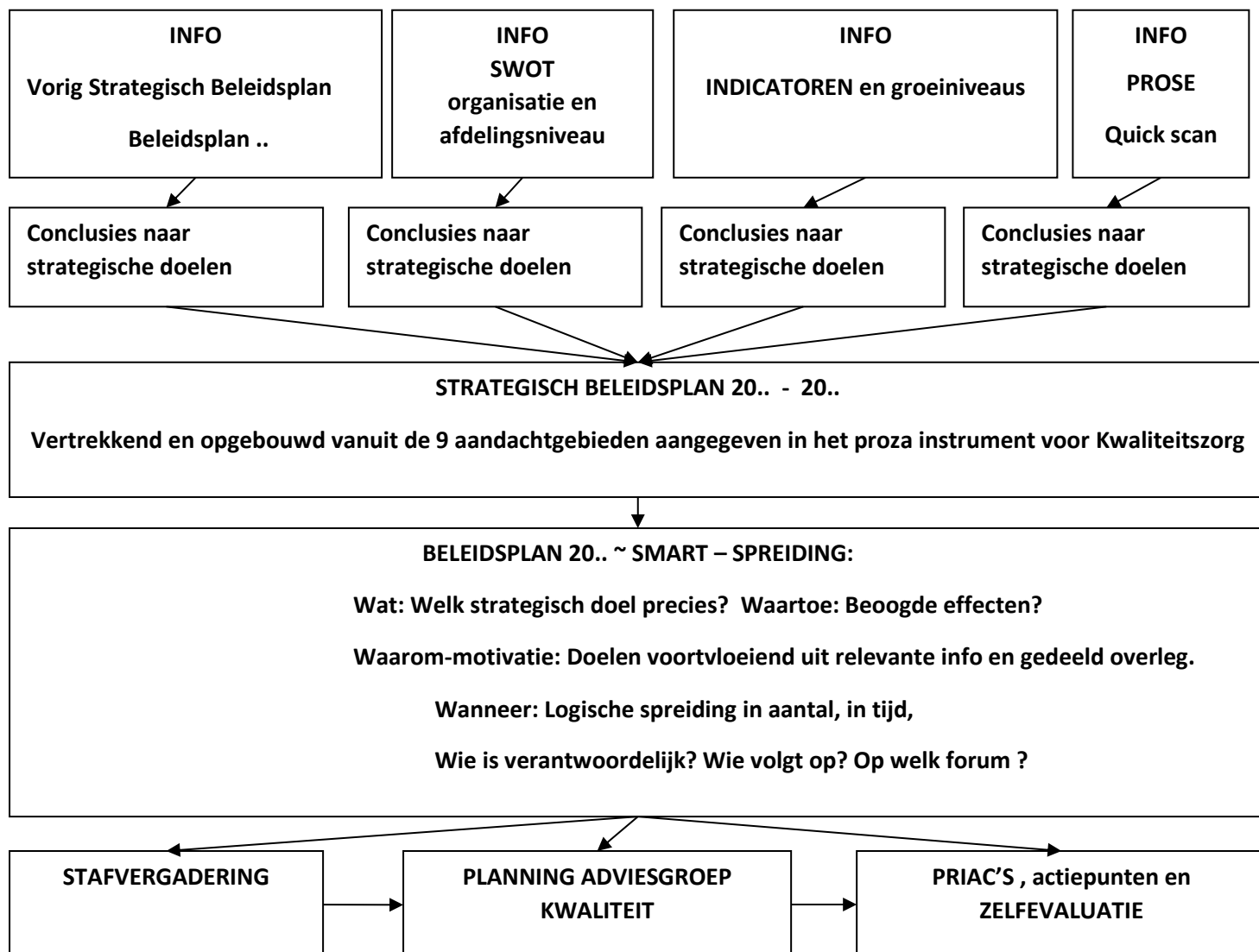
In het jaarlijks operationeel beleidsplan worden deze doelen, omschreven in verbeterprojecten welke SMART worden geformuleerd, concreter gesteld. Naast deze projecten worden er ook een heel aantal acties vooropgesteld.

De kwaliteitscoördinator, voorzitter van de adviesgroep kwaliteit, coördineert deze acties op het vlak van kwaliteit.

De borgingsplannen inzake hulpverlening worden door de pedagogisch coördinator opgevolgd. De concrete opvolging wordt gerealiseerd via het maximaal benutten van overlegkanalen. De borging van de resultaten van de verbeterprojecten zijn terug te vinden in het kwaliteitshandboek.

Onderstaand schema geeft een overzicht van hoe informatie, verkregen uit verschillende vormen van zelfevaluatie en indicatoren, verwerkt wordt om vervolgens in doelen te worden opgenomen en tenslotte concreet wordt uitgewerkt en opgevolgd via verbeterprojecten en actieplannen.

Schema van info naar planning



6. Resultaten zelfevaluatie inzake de groeiviveaus

Door de leden van de adviesgroep 'kwaliteit' werd het kwaliteitsmanagementsysteem en de kwaliteit van zorg geëvalueerd. De staf beoordeelde de stand van zaken m.b.t. 'de procedure' seksueel grensoverschrijdend gedrag.

6.2. Resultaten zelfevaluatie inzake de bepaling van het groeiniveau

Betekenis van de groeiniveaus:

Groei niveau 0: In de organisatie bestaan geen maatregelen. Het bewustzijn is eerder laag en er worden weinig acties ondernomen om te komen tot een adequaat systeem.

Groei niveau 1: Op ad-hoc-basis zijn er maatregelen uitgewerkt. Het bewustzijn van de nood aan adequate maatregelen groeit, maar er is nog geen gestructureerde of gestandaardiseerde aanpak.

Groei niveau 2: gestructureerde aanzet

Groei niveau 3: maatregelen zijn aanwezig. Ze zijn gestandaardiseerd, gedocumenteerd, gecommuniceerd en worden toegepast.

Groei niveau 4: Alle maatregelen worden intern periodiek geëvalueerd en bijgestuurd.

Groei niveau 5: Optimalisatie van de maatregelen via benchmarking en het behalen van kwaliteitscertificaten en externe evaluaties.

Luik 'kwaliteitszorg'

aspect	groeiniveau	Waarom een hoger niveau niet werd behaald
Organisatie en visie	4	
Betrokkenheid	2	cliënten worden te weinig bij kwaliteitszorg betrokken waar dit relevant is
Methodiek en instrumenten	5	
Verbetertraject	5	

Luik 'kernprocessen'

aspect	groeiniveau	Waarom een hoger niveau niet werd behaald
Onthaal van de gebruiker	3	
Doelstellingen en handelingsplan	3	
Afsluiting en nazorg	3	
Pedagogisch profiel	3	
Dossierbeheer	3	

Luik 'resultaten'

aspect	groeiniveau	Waarom een hoger niveau niet werd behaald
Klachtenbehandeling	3	
Gebruikerstevredenheid over hulpverleningsprocessen en inspraak en participatie	2	-we gebruiken deze gegevens als input voor onze beleidsvoering -we gebruiken deze gegevens te weinig om de communicatie en samenwerking met gebruikers te verbeteren
Gebruikersresultaten : effecten van de hulpverlening	2	-we gebruiken niet systematisch onze eigen sectorale gegevens om de effectiviteit in kaart te brengen -we participeren onvoldoende aan onderzoek inzake effectiviteit van begeleiding
Personeelstevredenheid	3	
Indicatoren en kengetallen (objectieve personeelsgegevens)	4	
Waardering strategische partners	2	-we verzamelen niet systematisch gegevens over perceptie en waardering van strategische partners -we communiceren onze analyse onvoldoende aan onze partners
Maatschappelijke opdracht en tendensen	3	

6.2. Resultaat van de interne beoordeling m.b.t. de 'procedure' seksueel grensoverschrijdend gedrag

Bij wijze van voorbereiding werd een matrix opgemaakt waarin twee dimensies worden onderscheiden. Ten eerste de 4 kolommen die uitdrukking geven aan de 'actoren' van het grensoverschrijdend gedrag. In de tweede dimensie worden de verschillende 'interventies' onderscheiden gaande van "visie" tot "melding grensoverschrijdend gedrag aan bevoegde instanties" over "preventie", "detectie", "interventie" en "nazorg bij de medewerker". Op die manier bekomen we 24 kaders.

In de voorbije jaren werd wel al één en ander opgemaakt door de werkgroep 'relaties en seksualiteit' (zie vorige kwaliteitsverslagen).

De lijst ziet eruit als volgt:

1. Werkinstructie: opvang van collega na schokkende gebeurtenis of traumatische ervaring
2. **Werkinstructie: handelen bij seksueel grensoverschrijdend gedrag (zie bijlage 5)**
3. Werkinstructie: permanentie bij het omkaderingspersoneel
4. Werkinstructie: ontslag personeelsleden om dringende redenen
5. Werkinstructie: meldingen
6. Werkinstructie: handelen bij noodoproep collega andere leefgroep
7. Document: pedagogisch profiel STEEVLIET
8. Document: individuele begeleiding
9. Document: visie op relaties en seksualiteit
10. **Document: Hoe praten met jongeren bij seksueel grensoverschrijdend gedrag?(zie bijlage 6)**
11. Document: Vlaggensysteem SENSOA: reageren bij seksueel gedrag
12. Document: begeleidende tekst bij de melding bus
13. Klachtenprocedure
14. Klachtenregistratieformulier
15. Arbeidsreglement met in het bijzonder de werkinstructie 'onderzoeken van klachten en het nemen van corrigerende maatregelen inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk
16. Personeelsbeleid
17. Code van de hulpverlener
18. Incidentenregistratieformulier

Dit materiaal kon nu gesitueerd worden binnen de matrix. Daaropvolgend kon door kwalitatieve analyse nagegaan worden of het materiaal toereikend was en/of nog up-to-date was. De noden konden hierbij geduid worden. In de matrix werden deze laatste in het rood genoteerd.

In geval van grensoverschrijdend gedrag kan de matrix gebruikt worden als navigatiekaart (wie zijn de actoren?; welke teksten staan in het kader 'interventie'?...). Elke entiteit beschikt(e) over een map waarin de navigatiekaart, de teksten die beschikbaar zijn en de verwijzing naar de site van SENSOA.

Op de volgende pagina's kan U de matrix vinden.

	CL naar MW	CL naar CL	MW naar CL	MW naar MW
nazorg bij MW	WI opvang van collega na schokkende gebeurtenis personeelsbeleid	WI opvang van collega na schokkende gebeurtenis personeelsbeleid		WI opvang van collega na schokkende gebeurtenis personeelsbeleid
melding externe diensten/b evoegde instanties	WI opvang van collega na schokkende gebeurtenis document 'Individuele begeleiding' 'handelen bij seksueel grensoverschrijdend gedrag' WI Permanentie bij het omkaderingspersoneel	document 'Individuele begeleiding' klachtenprocedure 'handelen bij seksueel grensoverschrijdend gedrag' WI. Permanentie bij het omkaderingspersoneel	document 'Individuele begeleiding' klachtenprocedure WI 'handelen bij seksueel grensoverschrijdend gedrag' WI Permanentie bij het omkaderingspersoneel	WI opvang van een collega na schokkende gebeurtenis arbeidsreglement (bijlage psychosociale risico's) personeelsbeleid
interventie	tekst 'hoe praten met jongeren' handelen bij noodoproep WI 'permanentie bij omkaderingspersoneel' document 'Individuele begeleiding' 'handelen bij seksueel grensoverschrijdend gedrag' incidentenregistratieformulier	tekst 'hoe praten met jongeren' vlaggensysteem klachtenprocedure klachtenregistratieformulier WI 'meldingen' WI 'permanentie bij omkaderingspersoneel' document 'Individuele begeleiding' WI 'handelen bij seksueel grensoverschrijdend gedrag' 'begeleidende tekst bij de meldingsbus'	tekst 'hoe praten met jongeren' vlaggensysteem klachtenprocedure klachtenregistratieformulier WI 'meldingen' WI 'ontslag van personeelsleden om dringende redenen' document 'Individuele begeleiding' WI handelen bij seksueel grensoverschrijdend gedrag' arbeidsreglement (bijlage	WI opvang van een collega na schokkende gebeurtenis arbeidsreglement (bijlage psychosociale risico's) personeelsbeleid
detectie	tekst 'hoe praten met jongeren' handelen bij noodoproep WI handelen bij seksueel grensoverschrijdend gedrag incidentenregistratieformulier	tekst 'hoe praten met jongeren' vlaggensysteem WI 'meldingen' klachtenprocedure klachtenregistratieformulier handelen bij noodoproep WI handelen bij seksueel grensoverschrijdend gedrag' begeleidende tekst bij de meldingsbus	tekst 'hoe praten met jongeren' vlaggensysteem WI 'meldingen' klachtenprocedure klachtenregistratieformulier handelen bij noodoproep WI handelen bij seksueel grensoverschrijdend gedrag'	arbeidsreglement (bijlage psychosociale risico's) personeelsbeleid
preventie	visie op relaties en seksualiteit tekst 'hoe praten met jongeren' vlaggensysteem	visie op relaties en seksualiteit tekst 'hoe praten met jongeren' vlaggensysteem klachtenprocedure begeleidende tekst bij de meldingsbus	visie op relaties en seksualiteit tekst 'hoe praten met jongeren' vlaggensysteem klachtenprocedure arbeidsreglement (bijlage psychosociale risico's) personeelsbeleid	arbeidsreglement (bijlage psychosociale risico's) personeelsbeleid
visie	visie op relaties en seksualiteit tekst 'hoe praten met jongeren' pedagogisch profiel code van de hulpverlener	visie op relaties en seksualiteit tekst 'hoe praten met jongeren' vlaggensysteem pedagogisch profiel code van de hulpverlener DRPM	visie op relaties en seksualiteit tekst 'hoe praten met jongeren' vlaggensysteem pedagogisch profiel code van de hulpverlener DRPM arbeidsreglement (bijlage psychosociale risico's) personeelsbeleid	visie op relaties en seksualiteit arbeidsreglement (bijlage psychosociale risico's) code van de hulpverlener

7. Planning

7.1 Strategisch beleidsplan 2015-2017

De opbouw van dit plan is gebaseerd op de 9 aandachtsgebieden zoals omschreven in het door ons gehanteerde integrale kwaliteitszorginstrument PROSE. Het bestaat zowel uit organisatorische gebieden (4 inputgebieden en de kernprocessen) als uit resultaatsgebieden (4 outputgebieden). De eerste gebieden hebben betrekking op de activiteiten die ons als organisatie in staat moet stellen onze missie in de kernprocessen te realiseren. De resultaatgebieden zijn eerder gericht op de aspecten van organisatievoering

In dit plan werden 7 strategische keuzes gemaakt.

1. Een transparante organisatie met duidelijke communicatielijnen
2. Een zorgzaam personeelsbeleid
3. Een werkzaam kwaliteitsmanagementsysteem
4. Een dieptegegerichte hulpverlening
5. Een duidelijk en congruent kader betreffende mobiele / ambulante begeleiding
6. Duurzame samenwerkingsverbanden ter bevordering van de kernprocessen
7. De opstart van de bouwwerkzaamheden voor de 4 verticale leefgroepen en de uitbreiding van de infrastructuur in de horizontale leefgroep

Voor het volledig strategisch beleidsplan verwijs ik naar bijlage 1: strategisch beleidsplan 2015 – 2017

7.2 Beleidsplan 2015

Dit operationeel beleidsplan is uiteraard gebaseerd op het Strategisch (meer jaren) beleidsplan 2015 – 2017. Het geeft aan welke acties en/of verbeterprojecten er in dat jaar zullen aangepakt worden.

In dit beleidsplan zijn 10 verbeterprojecten in een prioritair actieplan opgenomen en 22 vooropgestelde acties omschreven.

Verbeterprojecten:

- 1.

Vooropgestelde acties:

- 1 Duidelijk en transparant maken mandaten van de lijnfuncties
- 2 Updaten functieprofielen lijnfuncties
- 3 Beslissings- en communicatielijnen in beeld brengen
- 4 Opmaak van een transparant en werkbaar kwaliteitsmanagementsysteem
- 5 Verfijnen van het zelfevaluatiemodel conform het PROSE model
- 6 Bestuursorganen afstemmen op de realisatie van de maatschappelijke opdracht
- 7 Opmaak VTO plan

- 8 Moederschapsbescherming en lactatieverlof
- 9 Psychisch belasting op de werkvloer
- 10 Verfijnen uurroosters naar efficiëntie en haalbaarheid in verhouding tot de kernprocessen
- 11 updaten en borgen arbeidsreglement
- 12 verfijnen attentiebeleid
- 13 onderzoeken mogelijkheden in het kader van functie-gerelateerde waardering
- 14 realiseren bouwdoosier
- 15 optimaliseren budgetbeleid op leefgroeps- en afdelingsniveau
- 16 samenwerkingsverbanden op cliëntniveau met andere organisaties ontwikkelen
- 17 onderzoeken en desgevallend uitwerken van samenwerkingsverbanden met andere VZW
- 18 code van de hulpverlener
- 19 nagaan effecten van het huidig aanbod van activiteiten voor kinderen/jongeren t.b.v. ontspannings- en/of hulpverleningsmomenten
- 20 effecten van ouder/contextactiviteiten
- 21 meetinstrument personeelstevredenheid digitaliseren
- 22 nagaan/meten van de taak- en werkbelasting bij de begeleiding

Voor het volledig beleidsplan (inclusief de gewenste resultaten en timing omschreven in PRIACS en acties) verwijzen we naar bijlage 2: beleidsplan 2015

8. Personeel

8.1 CPBW

Een globaal preventieplan voor de periode 2014-2018 werd opgesteld op het comité voor preventie en bescherming op het werk. Er werden 4 projecten weerhouden.

1. BRANDVEILIGHEID

persoon belast met de uitvoering: hiërarchische lijn

Brandbeveiligingsinstrumenten zoals brandcentrale en blusinstallaties goed onderhouden (keuringen)

- Jaarlijks brandevacuatie-oefening (ontruiming) organiseren
- Permanent aandacht voor het vrijhouden van de evacuatiewegen
- Kennis en vaardigheden m.b.t. brandbestrijdingsmiddelen optimaliseren
- Evacuatieplannen (grondplannen gebouwen, instructies,) van dag tot dag up-to-date houden
- Permanente sensibilisering
- Risicoanalyse uitvoeren van explosieve stoffen en gepaste maatregelen nemen
- Brandinstructies ophangen in alle kritieke lokalen van het hoofdgebouw
- Up-to-date houden van de pictogrammen in alle gebouwen

2. OPVOLGING ARBEIDSONGEVALLEN

persoon belast met de uitvoering: hiërarchische lijn

- Aankoopbeleid, indienststellingsverslagen (voor de arbeidsmiddelen), inventaris chemische agentia (onderhoudsproducten, ...), veiligheidsinformatiebladen, op elkaar afstellen
- Sensibilisering van de hiërarchische lijn om arbeidsongevallen te vermijden, bijna-ongevallen te melden (incidenten) zodat tijdig preventieve maatregelen kunnen worden genomen
- Vorming aanbieden betreffende “Werken op hoogte” (aan logistiek personeel) en sensibiliseringsactie doen betreffende “stapelen in de hoogte” (alle medewerkers)
- Permanent toezien op het dragen van de persoonlijke beschermingsmiddelen (veiligheidsbril, helm,)
- Onthaalbeleid voor nieuwe medewerkers realiseren

3. OPVOLGING WERKBELASTING

persoon belast met de uitvoering: hiërarchische lijn

- Jaarlijks opvolgen van de werkbelasting en werkdruk via de personeelstevredenheidsmeting
- Bij incidenten van agressie aandacht hebben voor/aanpakken van de posttraumatische stress zoals beschreven in de werkinstructie (o.a. opvang en ondersteuning bieden)
- Permanent de arbeidsongevallen naar aanleiding van agressie registreren en waar mogelijk preventieve maatregelen nemen
- Werkdruk die voortkomt uit het uurrooster detecteren (personeelstevredenheidsmeting, inhoud overlegkanalen,)
- Blijven nagaan of de competenties van de medewerkers in verhouding staat tot de uit te voeren taken (vorming, aanpassen van de opdracht, ...)

4. NIEUWBOUW

persoon belast met de uitvoering: hiërarchische lijn

- Bij de plannen op transparante en systematische wijze betrekken van alle betrokken personeelsgroepen
- Goede keuzes maken (en uitvoeren) op het vlak van ergonomie, arbeidsveiligheid, industriële hygiëne, toxicologie,
- Tijdens de bouwwerken de richtlijnen opvolgen van de werfbeheerder en veiligheidscoördinator met bijzondere aandacht voor ondergrondse leidingen van gas en elektriciteit (inventaris en situering op voorhand klaar hebben)

- Bij de afwerking en verhuis naar de nieuwbouw planmatig werken zodat arbeidsbelasting niet wordt overschreden

Dit globaal preventieplan werd vertaald naar een Jaaractieplan 2014 en in zijn maandelijkse bijeenkomsten werd de voortgang opgevolgd.

Enkele concrete realisaties:

- Vernieuwen van matrassen voor het bed van de begeleiding in bijna alle entiteiten
- Diverse aspecten van de brandveiligheid kwamen ter sprake en gaven aanleiding tot bijstellingen
- Het plaatsen van een afdak waar de bewoners van de studio's (in het hoofdgebouw) beschut kunnen roken en zo onrechtstreeks hun steentje bijdragen aan het verhogen van de brandveiligheid
- Compartimenteren van de living in het Hemelhuis zodat een bijkomend bureau voor de begeleiding kon geïnstalleerd worden
- De ruimtes (o.a. de garages in het hoofdgebouw, de werkruimte van de klusjesdienst) oordeelkundig voorzien van rekken zodat gerief (van allerlei aard) efficiënter kan worden opgeslagen

8.2 VTO-beleid (vorming - training – opleiding)

8.2.1. Gerealiseerde vormingen 2014

Doelstelling	Doelgroep	Inhoud	Verstrekker
Kwaliteitsvolle begeleiding van de jongeren vanuit een psychodynamisch denkkader. Implementatie van de theorie en praktijk van de KIHARO- methodiek .	Alle hulpverleners	Theorie en concretisering van de KIHARO – methodiek.	Intern: Pedagogisch coördinator en coördinatoren
Hulpverleners werken doelgericht t.a.v. de jongere en zijn context.	Alle hulpverleners	Implementatie van de theorie en praktijk van het doelgericht werken. Implementatie van o.a. Kid ok kit.	Intern: pedagogisch coördinator en coördinatoren
Begeleiders begeleiden vanuit een contextgerichte houding . De hulpverleners werken krachtgericht t.a.v. de jongeren en hun context.	Alle hulpverleners 1 begeleidster	'Basisvorming contextbegeleiding'. 2-jarige opleiding: contextuele hulpverlening.	Extern: Rapunzel Extern: CVO VSPW Balans

<p>Sociaal mediabeleid optimaliseren.</p> <p>De jongeren mediawijs opvoeden.</p>	<p>Alle hulpverleners</p> <p>Alle begeleiders Geïnteresseerde jongeren.</p>	<p>Theorie en praktijk mediawijsheid.</p> <p>‘Sociaal netwerk netwerkt online’.</p>	<p>Extern: Hoofdbegeleidster volgt: ‘Sociaal netwerk netwerkt online’: Lesgever: Philippe Bocklandt</p> <p>Intern: door leden van de werkgroep SMB</p>
<p>Er is een kwaliteitsvol personeelszorgbeleid.</p>	<p>Alle leidinggevendenden</p> <p>2 coördinatoren</p> <p>Coördinator</p>	<p>Activiteiten in functie van coachend leidinggeven.</p> <p>Module: ‘leiden door vragen stellen.</p> <p>2-jarige opleiding: ‘leiden en begeleiden’</p>	<p>Intern: directie aan hoofdbegeleiders Extern: Roeland Broeckkaert (VOCA) Extern: CVO VSPW Balans.</p> <p>Extern: CVO VSPW Balans</p>
<p>Kennis verwerven mbt de methodiek, ‘Geweldloos verzet’.</p>	<p>Pedagogisch coördinator</p>	<p>Vorming ‘Geweldloos verzet’.</p>	<p>Extern: informant</p>
<p>Begeleiders begeleiden conform de uitgangspunten van het pedagogisch profiel.</p>	<p>Alle hulpverleners</p>	<p>Thematische vorming in functie van het pedagogisch profiel.</p>	<p>Intern: beleidsmedewerkers</p>
<p>Kennisverwerving mbt het uitbouwen van een toekomstgerichte en performante organisatie.</p>	<p>Directie</p>	<p>Inspiratieplatform OVL social profit.</p>	<p>Extern: EROV</p>
<p>Inzichten verwerven in het therapeutisch handelen.</p>	<p>Therapeutisch medewerkster</p>	<p>Kortdurende opleiding kindertherapie en individuele begeleiding.</p>	<p>Extern: Tine Maeyens.</p>
<p>Uitbouwen van ‘Kinderen jongerentherapie’ op een proces stimulerende en wetenschappelijk onderbouwde manier en volgens de nieuwste inzichten uit de Emotion Focused Therapy en de Systemtherapie.</p>	<p>Therapeutisch medewerkster</p>	<p>4- jarige opleiding experimenteel – integratief therapeut voor kinderen, jongeren en hun gezin.</p>	<p>Extern: Opleidingscentrum voor Experimentele, Emotion-Focused en Existentiële Psychotherapie, Counseling & Coaching. FMS.</p>
<p>Uitbouwen van de methodiek BLAD voor kinderen en jongeren waarbij dieren als</p>	<p>BLAD- medewerkster</p>	<p>2-jarige opleiding: Begeleidend werken met assistentie van dieren.</p>	<p>Extern: CVO VSPW Balans</p>

partners ingeschakeld worden in de psychosociale begeleidingen.			
Efficiënt werken met 'E blox'.	Administratief medewerkster	Opleiding: Vervolmaking E blox	Extern: SD Worx
Inzichten verwerven in het 'strategisch opleiden'.	VTO-verantwoordelijke	HR, Strategisch opleiden.	Extern: HR Kirsten Duthoo, VIVO.
De permanenten verwerven de kennis en vaardigheden om de levensbedreigende medische toestand van personen te herkennen en daarbij de principes van de eerste hulp toe te passen in afwachting van het tussenkomen van de gespecialiseerde diensten.	De permanenten die de basiscursus gevolgd hebben.	'Herhalingscursus Nijverheidshelper'.	Extern : Mensura

8.2.2. Studiedagen 2014

- Het vernieuwde jeugdhulplandschap doorgrond (gezinsbegeleiders)
- Contextbegeleiding (gezinsbegeleidsters)
- Destructief gedrag, roep om verbinding? (coördinator en begeleider)
- Dag van de jeugdhulp (hoofdbegeleidster)
- Kopp (begeleider)
- Infodag BINC (pedagogisch coördinator en gezinsbegeleidster)
- Empowerment: enkele gesprekstechnieken uit de narratieve therapie (begeleidster)
- VAD: veerkracht van kinderen verhogen (jongeren)
- Handelsgerichte diagnostiek (pedagogisch coördinator)
- LOD (begeleider werkgroep middelengebruik)
- Actualia in het strafrecht en de criminologie (coördinator en 2 begeleiders)

8.2.3. Supervisie

- Gezinsbegeleiders door het VSPW Gent
- Team Nestje (verticale leefgroep)

8.2.4. Planning 2015

VTO	Doelgroep	Inhoud	Verstrekker
Begeleiders begeleiden conform de uitgangspunten van het pedagogisch profiel .	Alle hulpverleners	Thematische vorming in functie van het pedagogisch profiel.	Intern: pedagogisch coördinator/ coördinatoren/ therapeute

Kwaliteitsvolle begeleiding van de jongeren vanuit een psychodynamisch denkkader. Implementatie van de theorie en praktijk van de KIHARO- methodiek .	Alle hulpverleners	Theorie en concretisering van de KIHARO – methodiek.	Intern: Pedagogisch coördinator naar de coördinatoren en de teams Coördinatoren tijdens de kernteams
Hulpverleners werken doelgericht t.a.v. de jongere en zijn context.	Alle hulpverleners	Implementatie van de theorie en praktijk van het doelgericht werken. Implementatie van o.a. Kid ok kit.	Intern: pedagogisch coördinator en coördinatoren
Begeleiders begeleiden vanuit contextgerichte houding . De hulpverleners werken krachtgericht t.a.v. de jongeren en hun context.	Alle hulpverleners	‘Basisvorming contextbegeleiding’.	Extern: Rapunzel
De hulpverleners passen de basisprincipes van EHBO toe.	Alle begeleiders/ logistiek	EHBO	Extern: rode kruis
Sociaal mediabeleid optimaliseren. De jongeren mediawijs opvoeden.	Alle hulpverleners Alle begeleiders Geïnteresseerde jongeren.	Theorie en praktijk mediawijsheid. ‘Sociaal netwerk netwerkt online’.	Extern: Nadine: ‘Sociaal netwerk netwerkt online’: Lesgever: Philippe Bocklandt Studiedagen: voor leden van de werkgroep (sociale media): ntb Intern: door leden van de werkgroep SM Geïnteresseerde Jongeren
Begeleiders kennen de verschillende middelen die een invloed kunnen hebben op het bewustzijn en het effect van deze middelen.	Leden van de werkgroep en geïnteresseerde begeleiders.	Producteninformatie.	Leden van de werkgroep en geïnteresseerde begeleiders.
Begeleiders interveniëren naar de jongeren in conflictsituaties volgens de uitgangspunten van de LSCI-methodiek .	LSCI –specialist en (min. 2)	Vervolg training LSCI-methodiek.	Extern: voorstel Gerrith De Moor
Begeleiders kunnen zichzelf beschermen tegen agressie.	Alle begeleiders Werkgroep Conflicthantering +	Theorie en praktijk bevrijdingstechnieken en teamtechnieken	Extern: Jeroen Cotenie

De hulpverleners werken preventief om grensoverschrijdend gedrag , in de ruimste zin van het woord te voorkomen.	geïnteresseerde begeleiders	(grensoverschrijdend gedrag). Nog verder te onderzoeken/bepalen.	
Gezinsbegeleiders superviseren de individuele begeleiders in hun contextgerichte houding tav de jongere en zijn context.	Alle gezinsbegeleiders	Vorming supervisors.	Extern: rapunzel
Er is een kwaliteitsvol personeelszorgbeleid.	Alle leidinggevenden	Activiteiten in functie van coachend leidinggeven.	Intern: directie aan hoofdbegeleiders Extern: Roeland Broeckart (VOCA)
Onderzoeken van de mogelijkheid om onderdelen/technieken van de methodiek ' Geweldloos verzet ' te gebruiken in onze begeleidingen.	Coördinatoren	Kennis overdracht rond 'Geweldloos verzet' tijdens de coördinatorenvergadering.	Intern: pedagogisch coördinator
De gezinsbegeleiders en begeleiders van de Vliet registreren in Binc .	Alle gezinsbegeleiders en individuele begeleiders Vliet	Informatie rond registreren in Binc	Binc on tour
De permanenten verwerven de kennis en vaardigheden om de levensbedreigende medische toestand van personen te herkennen en daarbij de principes van de eerste hulp toe te passen in afwachting van het tussenkomen van de gespecialiseerde diensten.	De permanenten die de basiscursus gevolgd hebben en de begeleiders van het hemelhuis.	'Herhalingscursus Nijverheidshelper'. 'Basiscursus Nijverheidshelper' begeleiders Hemelhuis	Extern : Mensura

8.3 Personeelsomkadering

Functie	Aantal personen op 31/12/2014	Aantal VTE op 31/12/2014
Algemeen directeur	1	1
Coördinatoren	5	4
Pedagogisch coördinator	1	0,70
Afdelingscoördinatoren	4	2,65
Coördinator logistiek		0,30
Kwaliteitscoördinator preventieadviseur		0,25 0,10
Administratie	3	2,40
Pedagogisch ondersteunende cel	2	1,05
Therapeute	1	0,80
BLAD medewerker	1	0,25
Gezins /contextbegeleiders	5	4,35
Begeleiders	39	34,1
hoofdbegeleiders	5	2,50
Verblijf	29	28,05
Studiobegeleiding en autonoom wonen	5	3,55
Logistiek personeel	13	7,88
Huishoudelijk(incl. keuken en wasserij)	10	6,33
Onderhoud en technisch	3	1,5
TOTAAL	67	54,68
Man	14	11,6
Vrouw	55	44,98

9. Bijlagen

Bijlage 1 : Strategisch beleidsplan 2015- 2017

Bijlage 2 : Beleidsplan 2015

Bijlage 3 : Procedure voor het onderhouden van het kwaliteitssysteem

Bijlage 4 : Procedure 'evalueren en bijsturen van de doeltreffendheid en doelmatigheid van de hulpverlening'

Bijlage 5: Handelen bij seksueel grensoverschrijdend gedrag

Bijlage 6: Hoe praten met jongeren betreffende een vermoeden en/of melding van seksueel grensoverschrijdend gedrag